MILITARY POLICE COMPLAINTS COMMISSION

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

ANNUAL REPORT – 2000

PROFESSIONALISM

INTEGRITY

INDEPENDENCE

Canada

MISSION

To promote the principles of integrity and fairness and to build a climate of confidence within the Department of National Defence, the Canadian Forces and the Canadian public, regarding the military police.

VISION

To promote and to ensure the highest standards of conduct of military police in the performance of policing duties, and to discourage improper interference in any military police investigation.

VALUES

- Ethics and professionalism
- Integrity and transparency
- Independence
- Individual respect
- Open and effective communications

MILITARY POLICE COMPLAINTS COMMISSION
COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

CHAIRPERSON • PRÉSIDENTE

103-02373/

March 31, 2001

The Honourable Art Eggleton, C.P., M.P.
Minister of National Defence
National Defence Headquarters
MGen George R. Pearkes Building
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Dear Minister:

In accordance with the provisions of section 250.17(1) of the *National Defence Act*, it is my honour to submit the year 2000 Annual Report of the Military Police Complaints Commission for tabling in Parliament.

This is the Commission's first Annual Report covering a complete calendar year of activity. As the Commission was established on December 1, 1999, the previous report covered a period of only one month of activity.

Yours truly,

Louise Cobetto

Louise Cobetto
Chairperson

270 Albert Street, 10th Floor, Ottawa, Ontario K1P 5G8 Tel.: (613) 947 5625 Toll free: 1 800 632 0566 Fax: (613) 947 5713

TABLE OF CONTENTS

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON 6 — MESSAGE

MILITARY POLICE COMPLAINTS COMMISSION — PART I

BACKGROUND 8

SUMMARY OF MANDATE 8

THE COMMISSION AS AN ORGANIZATION 9

ORGANIZATIONAL STRUCTURE 9
- Operations Branch 9
- Legal Services 9
- Corporate and Support Services 10

BUDGET 10

THE SYSTEM OF ETHICS APPLICABLE TO THE MILITARY POLICE — PART II

MILITARY POLICE WORKFORCE 11

TWO TYPES OF COMPLAINTS 11
- Conduct Complaint 11
- Interference Complaint 11

FILING OF COMPLAINTS 11
- Time Limit 11
- Submission 12
- Follow-up 12
- Withdrawal 12

CANADIAN FORCES PROVOST MARSHAL, A KEY PLAYER IN THE SYSTEM 12

HANDLING OF A CONDUCT COMPLAINT 12
- Informal Resolution 12
- Investigation 13
- Review 13

HANDLING OF AN INTERFERENCE COMPLAINT 13

SPECIAL POWER OF THE CHAIRPERSON 14

REPORTS 14
- Interim Report 14
- Final Report 14

REVIEW OF ACTIVITIES – 2000 — PART III

COMMISSION ORGANIZATION 15

REQUESTS FOR INFORMATION 16

COMPLAINTS 16
- Withdrawal of a Complaint 16
- Request for Review 16
- Investigation of an Interference Complaint 16
- Investigation in the Public Interest 17

OVERSIGHT OF THE CANADIAN FORCES PROVOST MARSHAL'S COMPLAINT HANDLING PROCESS 17
- Recommendations 18

ACTIVITIES IN THE LEGAL DOMAIN 18

PROMOTIONAL ACTIVITIES 19
- Speeches 19
- Visits 19
- Associations 20
- Outreach 20

PERSPECTIVES – 2001 — PART IV

- Consolidation of Strengths 21
- Updating the Organization of the Commission 21
- Contract Investigators 21
- Enhanced Role of Legal Services 22
- Continued Promotional Activities 22
- Conclusion 22

ANNEX A — ANNEXES

CHAIRPERSON, MEMBERS AND ORGANIZATION CHART 23

ANNEX B

COMMISSION BUDGET 25

ANNEX C

COMPLAINTS ABOUT THE CONDUCT OF MEMBERS OF THE MILITARY POLICE REGULATIONS 26

ANNEX D

COMPLAINT HANDLING PROCESS 27

HOW TO REACH THE COMMISSION 28

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

On or before March 31 of each year, the Chairperson must submit, to the Minister, the Commission's report on activities for the preceding calendar year as well as its recommendations, if any. The Military Police Complaints Commission was established on December 1, 1999. For this reason, its first annual report was limited to activities conducted in December 1999 only. I am therefore very pleased to present the first report covering a full year's activities.

The Commission is a civilian oversight authority. It was established to render the handling of complaints involving the military police more transparent and accessible and to ensure that both complainants and members of the military police are dealt with impartially and fairly. Therefore, when the Commission examines a complaint, it does not favour either the complainant or the military police member; its main concern being to objectively seek out the facts. Professionalism, integrity and independence are values highly regarded by the Commission.

At the conclusion of this first full year of activity, my entire team and I can look back on the past 12 months with a well-earned sense of satisfaction. On December 1, 1999, after three months of intensive preparation, the Commission was already operational, albeit in offices that fell short of meeting its needs and with a minimum of staff, some having come from temporary employment agencies.

Building a new organization from a base of legislative text is a significant challenge in itself, but constructing an entire organization and its administrative components while conducting day-to-day business is, in many respects, a true achievement.

As the Commission is a civilian oversight body, independent of the Department of National Defence and the Canadian Forces, it did not begin operating with an in-depth knowledge of military matters. It was necessary to become versed in military culture, to understand the structure and organization of the military police, to equip ourselves with the key policy, directives and procedures manuals and to decipher the acronyms that abound in military police reports. In this respect, I thank the personnel from the office of the Canadian Forces Provost Marshal for their unconditional and steadfast support.

While the Commission was getting organized and establishing its systems and methods, it was already responding to queries from the public, receiving reports from the Canadian Forces Provost Marshal and addressing complaints. The Commission did not hold public hearings in 2000, but it did exercise its jurisdiction in the monitoring

of the Canadian Forces Provost Marshal's handling of conduct complaints, in investigating an interference complaint and in the conduct of an investigation by the Commission in the public interest. To this end, the system of ethics applicable to members of the military police was tested, and it must be said that the Commission carried out its responsibilities honourably.

Concurrently, during the year, I increased the number of visits to military bases and military police units, giving speeches to a number of groups representing the military police and Canadian Forces, in general, whom I thank for their efforts in offering and organizing these visits and meetings. These occasions allowed me to be better informed of the concerns and expectations of those in the military milieu, to ease their apprehensions and to help foster a favourable image of the Commission.

Thus, the year 2000 was enormously demanding for the Chairperson and her team members, who were often called upon to adapt to a most challenging work schedule. However, the results obtained aptly reflect the collective commitment and efforts contributed. The Commission succeeded in filling virtually all of the positions in its organization with competent individuals. We moved into newly renovated, modern and functional accommodations and acquired equally modern and efficient equipment, all of which has contributed to the establishment of a work environment that is both pleasant and stimulating. Operationally, the Commission gained practical experience in all areas of activity related to its mandate, allowing us to look to the future with confidence.

Even though the Commission has noted or has been advised, from time to time, of situations that have attracted our attention and which might eventually be examined more closely, this report contains no recommendations. Given the still limited experience of the Commission, it would be premature to put forward recommendations based on observations that have yet to be sufficiently validated through time and experience. Moreover, this report provides an ideal opportunity to explain, in greater detail, the characteristics of the system regulating the professional conduct of military police members, the process for handling complaints and the role and powers of the Commission as a major stakeholder in the system, particularly as the Annual Report will eventually be available on the Commission's future internet website.

Louise Cobetto
Chairperson
Military Police Complaints Commission

PART I

MILITARY POLICE COMPLAINTS COMMISSION

BACKGROUND

On two occasions, in 1980 and 1992, the Supreme Court of Canada confirmed the need for a distinct, parallel system of justice responding to the requirements of military discipline.

In 1997, the Special Advisory Group on Military Justice and Investigation Services, chaired by the late Right Honourable Brian Dickson, former Chief Justice of the Supreme Court of Canada, issued two successive reports. The first assessed the Code of Service Discipline in light of its fundamental purpose, while the second responded to a request by the former Minister of Defence concerning the quasi-judicial role of the Minister under the terms of the Code of Service Discipline.

Also in 1997, the Commission of Inquiry into the Deployment of Canadian Forces to Somalia, chaired by the Honourable Justice Gilles Létourneau, submitted its report to Parliament.

In response to recommendations in the report submitted by the Minister of National Defence to the Prime Minister in 1997, and equally in response to the reports referred to above, the Minister introduced legislation in the House of Commons to substantially modify the *National Defence Act*, hereafter referred to as the *Act*.

The need to separate, on an institutional basis, the system's investigative, defence, prosecutorial and judicial functions was recognized. In addition, there was a requirement to clarify the roles and responsibilities of the principal players in the military justice system as well as the charge laying functions of the military police and the authorities of police units. All of these factors highlighted the need for an independent, external oversight agency leading to the establishment of the Military Police Complaints Commission.

SUMMARY OF MANDATE

The Military Police Complaints Commission, hereafter referred to as the Commission, is the first civilian oversight body which is external to, autonomous and independent of, the Department of National Defence and the Canadian Forces. The Commission carries out quasi-judicial functions pursuant to the powers conferred by the *National Defence Act*. This *Act* includes several provisions allowing the Commission exclusive jurisdiction to closely monitor the way in which conduct complaints are dealt with by the Canadian Forces Provost Marshal, hereafter referred to as the Provost Marshal. A complainant, who is not satisfied with the handling of a complaint by the Provost Marshal, may ask that the Commission review the complaint. The Commission has sole responsibility for dealing with complaints of interference in military police investigations.

In the public interest, the Commission Chairperson may remove a conduct complaint from the jurisdiction of the Provost Marshal, request that the Commission investigate, and, if warranted, hold a hearing into a conduct complaint or an interference complaint.

The Commission has no decision-making authority. It formulates recommendations that may result in the censuring of the personal conduct of those who are the subject of the complaints, but these recommendations are intended first and foremost to rectify the situations leading to complaints in order to prevent their recurrence.

The mandate of the Commission is fulfilled by rendering the handling of complaints concerning the military police more transparent and accessible.

THE COMMISSION AS AN ORGANIZATION

The Military Police Complaints Commission was created by amendment, in 1998, to the *National Defence Act*. It became operational on December 1, 1999.

The Commission consists of not more than seven (7) members, including the Chairperson, appointed by the Governor in Council. The Chairperson performs her functions on a full-time basis and has been assisted since the establishment of the Commission by two part-time members.

Military personnel and civilian employees of the Department of National Defence are not eligible to be members of the Commission. The Commission may consist of one or more members assigned by the Chairperson, including herself. Members so designated are deemed to constitute the Commission.

The Chairperson may make rules respecting the manner of dealing with matters and business before the Commission, including the conduct of investigations and hearings; the distribution of work among Commission members; and the performance of the duties and functions of the Commission.

In relation to the complaint before it, the Commission has the power to summon witnesses, to compel them to testify under oath and to produce evidence, to administer oaths, and to receive and accept evidence.

ORGANIZATIONAL STRUCTURE

With the exception of the Chairperson's office, Commission activities are grouped into administrative units. An Executive Director assists the Chairperson with the administrative functions of the organization.

Operations Branch

The Operations Branch is responsible for all activities related to complaints, most notably:

- to provide assistance to complainants;
- to follow-up on complaints;
- to conduct investigations;
- to liaise with the office of the Provost Marshal;
- to maintain a complaint information management system; and
- to advise the Chairperson and the Commission on all issues concerning policing policies and procedures.

Legal Services

The principal responsibility of Legal Services consists of the conduct of studies and research, as requested by the Chairperson, and the provision of legal support to the other administrative units. This unit also assumes the following responsibilities:

- to assist the Commission in conducting its investigations and hearings;
- to contribute to the preparation of Commission reports and documents, having to do with the legal aspects;
- to establish and maintain, together with the Canadian Forces Grievance Board, a functional library responding to the needs of both organizations.

The Chairperson has delegated to the Legal Counsel all the responsibilities vested in her, as the Head of the Commission, by the *Access to Information* and *Privacy Acts*.

The Legal Counsel is in charge of this Unit and reports directly to the Chairperson.

Corporate and Support Services

Corporate and Support Services are comprised of the following functions: Finance, Human Resources, Administration, Communications, and Information and Technology Management.

Corporate services include the financial, administrative and human resources services. This unit is the responsibility of a manager who reports to the Executive Director.

The Communications function includes, among others, media relations management, information product development (most notably the creation of a Web site), the drafting of press releases and speeches. This unit comes under the responsibility of a manager who reports to the Executive Director.

The Information and Technology Management function includes developing information and technology strategies and tools (notably the Web site), acquiring IT goods and services, managing access to the local network and the Defence Wide Area Network (DWAN), responding to user needs, and updating the Commission's systems. This unit is headed by a manager who reports to the Executive Director.

The Commission organization chart is included as Annex A.

BUDGET

Funds for 1999-2000 and 2000-2001 were allocated in the Department of National Defence budget, but the Commission was able to exercise discretion over the control of expenses. The amount allocated for the 2000-2001 fiscal year is $5,029K (20% EBP included). However, according to the *Act*, the Commission must function independently from the Department of National Defence, which requires parliamentary appropriation and the allocation of funds and reference levels for 2001-2002 and beyond.

The Treasury Board transferred reference levels from the Department of National Defence to the Commission, in the amount of $4,010K (20% EBP included) for the 2001-2002 fiscal year and future fiscal years of the Commission.

The preceding budget data was established in accordance with the fiscal year. In order to reconcile this data with the calendar year reporting period of the Commission, a more detailed table is included as Annex B.

PART II

THE SYSTEM OF ETHICS APPLICABLE TO THE MILITARY POLICE

MILITARY POLICE WORKFORCE

The system of ethics applicable to the military police affects approximately 1,200 police members, 100 of whom form the Canadian Forces National Investigation Service, deployed mainly in Canada but also abroad.

Normally, members of the Canadian Forces National Investigation Service conduct investigations into serious criminal or military offences as well as so-called sensitive investigations, meaning those involving a senior officer or a civilian employee of the Department of National Defence filling an equivalent senior position. Investigations of offences committed involving certain property (e.g. computer equipment) are also treated as sensitive.

Military police hold the status of peace officers and have jurisdiction over all persons subject to the Code of Service Discipline throughout Canada and abroad wherever the Canadian Forces are stationed or deployed. They also have jurisdiction over all persons on or in Department of National Defence property. Military bases are becoming increasingly open to the general public. Therefore, those who move about the bases are subject to military police intervention just as civilian police would intervene in their areas of jurisdiction.

TWO TYPES OF COMPLAINT

Two types of complaint determine the way in which military police complaints are handled: Conduct Complaints and Interference Complaints.

Conduct Complaint

Any person, including members of the military police, the Canadian Forces or Department of National Defence civilian personnel, whether affected by the complaint subject-matter or not, may make a complaint about the conduct of the military police in the performance of any policing duties or functions prescribed in regulations set out by the Governor in Council.

The Commission Chairperson may bring to the attention of the Provost Marshal circumstances involving the conduct of the military police and ask that the Provost Marshal conduct an investigation.

The *"Complaints About the Conduct of Members of the Military Police Regulations"* of the Governor in Council are included in Annex C.

Interference Complaint

Any member of the military police who conducts or supervises an investigation may make a complaint about an officer, non-commissioned officer or senior official of the Department of National Defence, who, through intimidation, abuse of authority or otherwise, has interfered with the investigation.

FILING OF COMPLAINTS

Time limit

No complaint may be made more than one year after the event giving rise to the complaint. However, under certain circumstances, the Chairperson may extend this time at the request of the complainant.

The Commission has no jurisdiction over complaints involving an incident that occurred

prior to December 1, 1999, the date the Commission was established. The *Act* contains a provision to this effect. These complaints, received during the year 2000, were handled by the Provost Marshal according to the internal procedures in place before December 1, 1999.

Notwithstanding the above, should it be deemed necessary, the Commission may examine events that occurred prior to December 1, 1999, in order to better understand circumstances surrounding more recent events.

Submission

A conduct or interference complaint may be made, either verbally or in writing, to the Commission Chairperson, the Judge Advocate General or the Provost Marshal. A conduct complaint may also be made to any member of the military police.

Follow-up

The complainant receives an acknowledgement of receipt of their complaint and the subject of the complaint is advised of its content. Following this, both are periodically advised of the progress of the case until it is resolved.

Withdrawal

A complainant who wishes to withdraw a complaint may do so by sending written notice to the Chairperson.

The Chairperson may choose to conduct an investigation, despite a complaint being withdrawn.

CANADIAN FORCES PROVOST MARSHAL, A KEY PLAYER IN THE SYSTEM

The functions of the Provost Marshal are comparable, in many respects, to those of the Chief of a civilian police force. The Provost Marshal delegates some of her duties to her Deputies, for example the Deputy Provost Marshal, Professional Standards.

The Deputy Provost Marshal, Professional Standards, is responsible for inspecting and verifying all military police functions, investigating breaches in professional standards and managing the process for dealing with complaints from the public. Therefore, when the Provost Marshal is mentioned in this document, reference is generally being made to the Deputy Provost Marshal, Professional Standards.

If a complaint received from a member of the general public involves the conduct of the military police in the performance of duties as prescribed in regulations of the Governor in Council, it will be handled according to the provisions of Part IV of the *Act* and is subject to the jurisdiction of the Commission.

All other complaints, meaning those involving events prior to December 1, 1999 or conduct occurring outside the performance of policing duties or functions, are handled according to the internal procedures of the Provost Marshal. The Commission has no right of oversight over these complaints.

HANDLING OF A CONDUCT COMPLAINT

With the exception of particular cases where the Chairperson may intervene in the public interest, the Provost Marshal is responsible for handling the initial stages of conduct complaints.

Informal Resolution

Upon receiving a conduct complaint, the Provost Marshal acknowledges receipt to the complainant, advises the military police member who is the subject of the complaint of its substance and advises the Commission Chairperson. If the complaint is deemed eligible, the Provost Marshal may attempt to resolve it informally after obtaining the consent of the parties involved. The Chairperson believes the Provost Marshal should, to the greatest extent possible, encourage the informal resolution of complaints. However, certain categories of complaints, as set out in regulations of the Governor in Council, cannot be resolved informally. These regulations are included at Annex C.

Investigation

Failing an informal resolution, the Provost Marshal may decide to investigate, end an investigation in progress or refuse to conduct an investigation for one of the reasons outlined in the *Act*, most notably if the complaint is frivolous, vexatious or made in bad faith.

Should an investigation be conducted, the Provost Marshal sends the complainant, the military police member who is the subject of the complaint and the Chairperson a report containing the following:

- a summary of the complaint;
- the findings of the investigation;
- a summary of any action that has been or will be taken with respect to disposition of the complaint; and
- the right of the complainant to refer the complaint to the Commission for review, if not satisfied with the disposition of the complaint.

The Provost Marshal opens and maintains a file of all complaints received and, upon request, sends all information contained in the file to the Commission. This provision of the *Act*, among others, allows the Commission to perform its monitoring role.

Review

A complainant, who is dissatisfied with a direction by the Provost Marshal to refuse or end informal resolution or an investigation, or the disposition of the conduct complaint as indicated in an investigation report, may request that the Commission review the complaint. In this case, the Provost Marshal shall provide the Chairperson with all information and materials relevant to the complaint.

It should be noted that the *Act* contains no provision limiting the time a complainant may wait before requesting a complaint be reviewed.

After reviewing the complaint, the Chairperson may find that the Provost Marshal handled the complaint in a suitable manner. Similarly, the Chairperson may be satisfied with the investigation conducted by the Provost Marshal but may disagree with the conclusions reached. In this case, the Chairperson may make her own recommendations.

Should the Chairperson not be satisfied with the investigation conducted by the Provost Marshal, she may conduct her own investigation. If she arrives at conclusions which differ from those of the Provost Marshal, she will propose her own recommendations.

HANDLING OF AN INTERFERENCE COMPLAINT

The Chairperson has the exclusive authority to deal with interference complaints.

The Chairperson may refuse to conduct an investigation or may end an investigation already underway for any of the reasons outlined in the *Act*, most notably if the complaint is frivolous, vexatious or made in bad faith. Decisions made by the Chairperson to refuse to conduct an investigation are final.

It should also be noted that in the *Act* the legislator expressly acknowledged the right of members of the military police to make an interference complaint about a superior officer. Therefore, in order for this right to be freely and fully exercised, it is crucial that military police members be both encouraged to do so and supported in their stand as regards superior officers in situations of interference.

Military police members should not feel vulnerable after reporting an interference case. They should not have to fear that their performance evaluations, employment, promotional opportunities or future assignments are in jeopardy. They must feel that they are protected from any possible acts of retaliation.

The Chairperson understands that military police members may hesitate to submit an interference complaint about a superior and also recognizes that the *Act* provides her with no specific authority to intervene following inappropriate behaviour on the part of officers. Nevertheless, the Chairperson wishes to assure the military police of her support, as required, in their efforts to rectify a situation. Further, she intends to soon give consideration to possible measures providing some form of protection

to military police members, while discouraging reprisals by senior officers.

SPECIAL POWER OF THE CHAIRPERSON

According to the provisions contained in section 250.38(1) of the *Act*, should she consider it advisable in the public interest, the Chairperson may, at any point in the handling of a conduct or interference complaint, cause the Commission to conduct an investigation and, where circumstances warrant, hold a public hearing into a complaint.

The decision of the Chairperson to conduct an investigation or hold a hearing on a conduct complaint suspends the handling of the complaint by the Provost Marshal.

Any disciplinary or criminal proceeding before a court or tribunal of first instance that relates to the same conduct that is the subject of a complaint, prompts the suspension of all public hearings of the Commission until the proceedings are completed.

REPORTS

Requests for review and investigations by the Commission all conclude with the publication of two reports; the Interim Report and the Final Report.

Interim Report

The interim report is the first of the two reports. It states the Chairperson's findings and recommendations, or those of the Commission in cases where a hearing has been held.

The interim report is generally sent to the Minister, the Judge Advocate General and the Provost Marshal, as well as to the Chief of the Defence Staff or Deputy Minister, if the person who is the subject of the complaint is a member of the military or a senior departmental official, respectively.

Depending on whether the complaint concerns conduct or interference, the interim report is generally reviewed by the Chief of the Defence Staff or the Provost Marshal, unless they themselves are subjects of the complaint.

The person who reviews the interim report notifies the Minister and the Commission Chairperson of any action taken or intended to be taken with respect to the complaint. This person is not bound by the findings and recommendations set out in the interim report, but must justify in the notice the reasons for not acting on these findings or recommendations.

Final Report

After considering the notice received from the person who reviewed the interim report, the Chairperson prepares the final report stating her findings and recommendations.

The Chairperson is not bound by the content of the notice. However, she considers this a most important step in the process, as it allows her to obtain the opinion of experts in military issues. This provision of the *Act* should reassure members of the military police who have, on many occasions, expressed their reservations about the extent to which Commission personnel understand military culture and practices.

The final report is sent to:

- the Minister and Deputy Minister;
- the Chief of the Defence Staff;
- the Judge Advocate General;
- the Provost Marshal;
- the complainant;
- the person who is the subject of the complaint;
- all persons who have satisfied the Commission that they have a substantial and direct interest in the complaint.

The complaint handling process chart is included as Annex D.

PART III

REVIEW OF ACTIVITIES – 2000

COMMISSION ORGANIZATION

After three months of intensive preparation, the Commission began work on December 1, 1999. At the time, there was only a minimum of staff and equipment with which to operate. The year 2000 drew heavily on our personnel to organize the Commission effectively.

One of the most laborious, but necessary, tasks was to determine the personnel required, define the organization's structure, plan the floor space required for the offices and identify the equipment needed. This exercise consisted of analysing the progression of a complaint and identifying every possible step involved, the interventions by personnel into each of these steps and the amount of time allocated by each person. The average time calculated was then multiplied by the number of complaints estimated on an annual basis. This number was arrived at by basing ourselves on the percentage of complaints normally received in various Canadian police forces of a given size. The data available from the Provost Marshal for the past two years was also taken into account.

To validate the estimated resource needs of the Commission, a comparative analysis was conducted using the needs of a similar organization: the Commission for Public Complaints Against the RCMP, chaired by Shirley Heafey. The Chairperson wishes to take this opportunity to sincerely thank Ms. Heafey and her team for their invaluable assistance during the establishing of the Commission.

During the 2000 business year, most positions were filled on a contractual basis or on secondment for a period of at least one year, including that of Director of Operations, who replaced a police ethics specialist whose services had been engaged on a temporary basis.

In order to reduce overall administration costs, the Commission had reached a verbal agreement with the Canadian Human Rights Commission for financial and human resources services. For reasons beyond the Commission's control, this agreement never materialized. Instead, these services have been provided since June 2000, and will continue to be provided until March 31, 2001, by the Passport Office. Discussions took place in the fall of 2000 with the Canadian Forces Grievance Board for the purpose of having them provide the Commission with Financial and Human Resources services, for which they would be remunerated, effective April 2001. For our part, the Commission would furnish informatics services to the Grievance Board.

In June 2000, due to lack of space, the Commission moved its Ottawa offices from 66 Slater Street to 270 Albert Street, 10th floor. For reasons of economy, from the beginning of 2000 the Commission has had an agreement with the Canadian Forces Grievance Board, whose offices are on the 11th floor of the same building, to share certain facilities: the library, the server room, the hearing and conference room and two small meeting rooms. The Grievance Board shares the costs of fittings, rent, furniture and equipment for the areas common to both organizations.

Commission personnel put a great deal of effort into making the new offices functional and harmonious, specifically the acquisition of furniture, computers and general equipment as well as in developing the management and security systems.

REQUESTS FOR INFORMATION

Whether by telephone, mail or e-mail, the Commission has received numerous requests from military personnel, military police and the general public for information on the Commission itself, how to submit a complaint, complaint eligibility or simply to voice their concerns.

The quality of client services is a constant priority of the Chairperson. Commission personnel have been made aware of the necessity to handle every request kindly and courteously and to treat those in difficulty with understanding. To this end, training sessions have been provided to employees, and the subject is on the agenda at staff meetings regularly.

Information provided by the staff is generally complemented by sending out a complaint form and background information to the person making the query. If the request does not fall within the Commission's jurisdiction, employees will still assist the person to address their concern to the applicable agency. Some people have taken the trouble to write to the Chairperson in order to express their satisfaction with the manner in which Commission personnel have helped them.

COMPLAINTS

Between January 1 and December 31, 2000, the Commission opened 83 various complaint files:

- 55 conduct complaints, as per section 250.18(1) of the *Act*;
- 1 interference complaint, as per section 250.19(1) of the *Act*;
- 20 complaints falling outside of the jurisdiction of the Commission, either because the events surrounding the complaint occurred prior to December 1, 1999, or because the actions under scrutiny were not made in the performance of policing duties or functions;
- 7 other files were opened following discussions with complainants who indicated that they intended to eventually submit a formal complaint.

Complaints not falling within the jurisdiction of the Commission prompted the transmission of an information kit to the complainants. According to the wishes of complainants, their documents were either returned to them or forwarded to the Provost Marshal or other appropriate agency.

Withdrawal of a Complaint

The Commission received two (2) requests from complainants to withdraw conduct complaints that had been submitted to the Provost Marshal.

Requests for Review

The Commission received two (2) requests for a review from complainants dissatisfied with the way in which the Provost Marshal handled their complaints.

In the first case, the complainant wondered why the investigator had not verified certain details mentioned in her complaint. The Chairperson felt that the Provost Marshal was best able to respond to the complainant's questions. The request for review was therefore referred to the Provost Marshal and the complainant advised to contact the Commission again if she was not satisfied with the response received from the Provost Marshal. Incidentally, the Provost Marshal's subsequent response was satisfactory to both the complainant and the Chairperson. The details in question had indeed been verified, but the Provost Marshal had not felt it necessary to make reference to this in the investigation summary sent to the complainant.

The second request for review, received in December 2000, is currently being examined.

Investigation of an Interference Complaint

In March 2000, the Commission received an interference complaint from a member of the military police about an officer who hampered his investigation. A Commission investigator was immediately asked by the Chairperson to verify the facts involved in the case.

On March 30, 2000, the Commission suspended its investigation to allow the Canadian Forces National Investigation Service to proceed with an investigation it was conducting into the potentially criminal aspect of the complaint.

As of December 31, 2000, the investigations of the Canadian Forces National Investigation Service and the Commission were completed. The Chairperson was preparing her interim report to be sent to the Minister, the Chief of the Defence Staff, the Judge Advocate General and the Provost Marshal.

Investigation in the Public Interest

The Chairperson used the special power entrusted to her by virtue of section 250.38(1) of the *Act* to investigate two conduct complaints submitted in June 2000. The facts involved in these complaints were as follows:

- At a press conference held on May 30, 2000, the Canadian Forces National Investigation Service made public the results of an investigation it conducted following allegations that members of ex-Warrant Officer Matthew Stopford's troop had added naphtha gas to his coffee during his deployment in Croatia in 1993.
- At a press conference held on June 1, 2000, the Chief of the Defence Staff announced the establishment of a Special Review Group (SRG), chaired by Brigadier-General Gordon (Joe) Sharpe, to examine the Canadian Forces National Investigation Service report and other relevant materials and to make recommendations regarding leadership issues and administrative measures to be taken with respect to the members of the military involved.
- At a press conference held on June 20, 2000, the SRG made public the conclusions it had reached. It stated its disagreement with the reasons given by the Canadian Forces National Investigation Service for not laying charges and said it was "difficult to avoid the conclusion that the Chief of the Defence Staff received (from the Canadian Forces National Investigation Service) inadequate and misleading advice with regard to the laying of criminal charges." The SRG report went on to state that the Chief of the Defence Staff misled the Canadian public about the possibility of criminal charges being laid by repeating the "inadequate and misleading advice of the Canadian Forces National Investigation Service" at the press conference of June 1, 2000.
- Categorically rejecting any notion that the Canadian Forces National Investigation Service misled the Chief of the Defence staff or the Canadian Public, the Provost Marshal wrote to the Commission Chairperson the same day to request that the Commission investigate these allegations.
- On June 29, 2000, ex-Warrant Officer Matthew Stopford submitted a related complaint.

The Chairperson decided that it was in the public interest for the Commission to hold a joint investigation into the two complaints. For the purposes of this investigation, the Chairperson and Mr. Thomas G. Flanagan S.C., part-time member, constituted the Commission.

As of December 31, 2000, the Commission's investigation had been completed and the Chairperson had submitted her interim report. The Chief of the Defence Staff had, in accordance with the *Act*, sent his notice of action to the Minister and the Chairperson, and the latter was in the process of preparing her final report in order to submit it at the beginning of January 2001.

OVERSIGHT OF THE CANADIAN FORCES PROVOST MARSHAL'S COMPLAINT HANDLING PROCESS

The *Act* contains a number of provisions allowing the Chairperson to attentively monitor every step in the handling of conduct complaints by the Provost Marshal and to intervene as required.

At the end of this first year of activity, the Chairperson can make the general observation that the majority of allegations of misconduct that led to formal complaints were not of a highly serious nature. Nevertheless, the Provost Marshal put a great deal of effort into handling all conduct complaints (55), regardless of the nature of the complaint or the seriousness of its allegations. At least two complaints could have been refused as soon as they were received due to their frivolous nature. In another case, an investigation was conducted despite the refusal of the complainant to cooperate with the investigator from the office of the Deputy Provost Marshal, Professional Standards. The investigation resulted in the conclusion that the police officer named in the complaint did not act in a professional manner.

In addition, as required by the *Act*, periodic updates on the progression of complaints were produced and forwarded, within the specified time limits, from the Deputy Provost Marshal, Professional Standards, to complainants, the subjects of the complaints and the Chairperson.

Finally, reports sent to complainants, the subjects of the complaints and the Chairperson at the end of investigations contained all the necessary explanations to support the conclusions of the Deputy Provost Marshal, Professional Standards.

During the year, the Chairperson and her operational staff met, on two occasions, with the Provost Marshal and the Deputy Provost Marshal, Professional Standards, to establish an effective communication channel, to harmonize certain perceptions and to discuss subjects of common interest. The Chairperson finds that these meetings are extremely beneficial and can be held without compromising the independence and objectivity of the Commission.

Also during the year, the Chairperson provided several observations to the Provost Marshal concerning complaints falling within the jurisdiction of the Commission.

On another subject, the Chairperson wishes to mention the speed with which the Provost Marshal responded to a request from the Commission. While the Commission investigator was conducting the investigation into the interference complaint, he asked the Canadian Forces National Investigation Service investigator who had investigated the same incident for a copy of his report. While the Canadian Forces National Investigation Service investigator had no formal objection to providing the report, as it was the first time he had received such a request, he referred it to the Provost Marshal, who immediately contacted the Commission Chairperson. The Provost Marshal handled the situation diligently by issuing a policy directive authorizing military police units to provide their investigation reports to Commission investigators on request. Otherwise, it would have been necessary to proceed according to the *Access to Information Act*.

Recommendations

The annual report provides the Chairperson with the opportunity to make recommendations, as required. For the Commission's first year of operation, the number of complaints studied (56), many of which have not yet been completed, is not sufficient to indicate trends that might support appropriate recommendations.

ACTIVITIES IN THE LEGAL DOMAIN

During the year 2000, the Commission's Legal Services unit hired a Senior Counsel, an Administrative Assistant, a Librarian, a Lawyer and a Student-at-Law.

Legal Services contributed to most of the work of the Commission as well as in establishing a library in collaboration with the Canadian Forces Grievance Board, which shares the facility. Legal Services also studied a number of provisions of the *Act* that lend themselves to various interpretations, in order to further clarify their scope. In addition, they assisted the Commission in investigating two complaints carried out in the public interest.

The Operations Branch conducted an in-depth analysis of Part IV of the *Act* as well as T*he Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces* in order to produce documents in lay terms and gain greater insight into the subject matter.

Specific legal research was necessary in order to define the scope of certain provisions of the *Act* and to explain and reconcile apparent differences between its English and French versions.

In addition, Legal Services examined questions relating to the *Access to Information Act*, and the *Privacy Act*.

In December 1999, the Department of National Defence and the Canadian Forces Ombudsman presented a regulatory regime related to his mandate. The Commission Chairperson and Diane Laurin, Vice Chairperson and Interim Chairperson of the Canadian Forces Grievance Board, jointly expressed their reservations on behalf of the organizations they represent. The respective organizations are affected by the ministerial direction of June 16, 1999 and the Ombudsman's proposed regulatory plan, as relates to the matter of subjecting the two organizations to the Ombudsman's powers of intervention and inquiry. This being said, the crucial role the Ombudsman plays in enhancing the well-being of Department of National Defence and Canadian Forces personnel is recognized. Nevertheless, this role should be performed outside of the specific areas of jurisdiction that the legislator has assigned to the Commission and the Board.

In some respects, the Ombudsman's proposed regulations would create a problem of overlap with the mandate of the Commission, the Grievance Board and the Ombudsman. The Chairperson defended her position in a joint memorandum, stating that the Commission and the Grievance Board were given exclusive jurisdiction to handle issues related to their respective mandates pursuant to the *Act*. Subsequent meetings were held with concerned parties.

PROMOTIONAL ACTIVITIES

During the year 2000, the Chairperson took advantage of every opportunity to have the Commission better known and to explain its mandate, mission, vision and values. She would like to particularly thank the Chief and Vice Chief of the Defence Staff, the Provost Marshal and their respective personnel for having given her these opportunities.

Speeches

The Chairperson gave a number of speeches over the course of the year:

- before the Military Police Advisory Committee (Ottawa);
- at the Symposium for the Leadership of the Canadian Forces Military Police (Cornwall);
- before the Armed Forces Council (Ottawa);
- before the Canadian Forces G1 Working Group (Ottawa);
- at a training session organized by the Canadian Forces Grievance Board (Ottawa);
- at the Canadian Forces Base Commanders Forum (Ottawa);
- at the Area Provost Marshal Conference (Edmonton);
- before the Canadian Forces Naval Board (Quebec City).

Visits

At the end of July, the Chairperson travelled to Bosnia, where she visited military police detachments and held discussions with members of the military police.

In September, the Chairperson travelled to Western Canada, visiting bases in Winnipeg, Shilo, Edmonton and Dundurn. In each location she made presentations, met and held discussions with military police members and spoke with base commanders.

Associations

As part of her mandate, the Chairperson participated in the annual conference of the Canadian Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (CACOLE), of which she is a member, which was held in Winnipeg. She also spoke before the Canadian Council of Administrative Tribunals (CTAC), of which she is also a member, about the establishment of the Commission, its mandate and role.

Numerous members of the military police, particularly those in Bosnia, have expressed their appreciation for the interest shown in them by the Commission. For the Chairperson, these visits were excellent opportunities to become better informed on military police functions and their working environment. The police officers were provided an opportunity to voice their expectations and any uncertainties they might have had regarding the Commission. Though the Chairperson was able to reassure them on a number of points regarding the Commission, other concerns were reported to the Provost Marshal, while still others require further reflexion prior to becoming more involved or making them the subject of recommendations.

Outreach

As part of its objective to have the Commission better known and to promote its accessibility, the Commission continued to develop a strategic communications plan to identify its audiences and to communicate to that audience the appropriate messages. It also began the development of a Web site, which will provide public access to extensive information on the Commission. Background documents were also prepared for the information of complainants and the general public. Others are in the process of being prepared.

PART IV

PERSPECTIVES – 2001

Consolidation of Strengths

In reviewing the main achievements of the Commission in 2000, the Chairperson considers that much was accomplished on both an organizational and operational level. Almost all of the Commission's personnel have been hired and are working in newly renovated, modern and functional offices, with equipment that is equally modern and functional. All of this has contributed to the establishment of a working environment that is both pleasant and stimulating.

In the performance of duties falling within its jurisdiction, which includes monitoring the complaint handling process of the Provost Marshal, conducting investigations and organizing and participating in promotional activities, the Commission successfully earned the reputation it has sought to acquire and maintain – that of a professional organization of great integrity that remains independent in the work it carries out. For these same reasons, the Chairperson believes that the Commission has contributed to increasing confidence in the military police among employees of the Department of National Defence and the Canadian Forces and among members of the general public.

It is fitting, at this juncture, that the Commission, based on its experience to date, take the time to adjust certain aspects of its organization and methods. This will permit the consolidation of its strengths, appropriate adjustments for the most effective use of its resources, improved efficiencies, and a review of its objectives.

Updating the Organization of the Commission

While most positions in the organizational structure have already been classified, it will be necessary to repeat the exercise in compliance with the provisions of the new universal classification system. Among its benefits, the exercise will allow the tasks and responsibilities for each position to be reviewed and redefined. Positions that were filled during the year 2000 on a contractual basis or by secondment will be reviewed according to federal Public Service Commission requirements.

Despite a significant reduction in its budget, the Commission will strive to maintain or improve the level of efficiency in its activities by sharing common services. To this end, it plans to reinforce its partnership with the Canadian Forces Grievance Board to share support services.

Contract Investigators

To support Operations employees, as required, reduce the travel costs of investigators and handle complaints rapidly, plans are underway to develop a network of investigators under contract, who will be strategically located across Canada.

Steps were taken in 2000 to provide the Operations Branch with a complaint management system in order to conduct the daily monitoring of files, to facilitate controls and to identify significant trends, allowing the Commission to take appropriate, timely action as required. This system will be implemented in early 2001. A variety of file management systems were studied and the one which will best meet the Commission's needs for the most competitive price was selected.

Enhanced Role of Legal Services

Legal Services began to draw up rules and procedures for Commission hearings. These rules should be adopted by early 2001. The unit will then begin work on other rules that the Commission has the power to make under the *Act* and intends to adopt, most notably those involving how investigations of the Commission are conducted; the distribution of business and work among Commission members; and the conduct of work carried out by the Commission and its administration.

Legal Services will also spend much of 2001 continuing to study Part IV of the *Act* in depth.

Finally, it is expected that Legal Services will be called upon to play an enhanced support role in the handling of complaints and the preparation of reports.

Continued Promotional Activities

The Commission is interested in solidifying its image and role in order to dispel any negative perceptions and to demonstrate that its actions have brought about positive change.

The Chairperson intends to take full advantage of every opportunity presented by the Canadian Forces and the Provost Marshal, and from all speaking engagements, to communicate her message. She also intends to continue her program of visits to military bases, at the end of which she will conduct an analysis of her observations and the questions brought to her attention over the course of her visits.

In addition, a strategic communications plan is currently being prepared, as are public information background documents and a Web site, which will provide the public with extensive information, most notably on the *Act*, the Commission, its role, work and annual reports.

Conclusion

During the course of the past year, the Commission has acquired a keen awareness of military culture. There is a greater appreciation for the work environment of the military police, their concerns as well as their expectations as regards the system of ethics regulating their professional conduct.

The complaints that the Commission has examined and the investigations it has conducted have provided more relevant information on the origin of complaints and on the nature of allegations, just as it has on the circumstances associated with the derogatory conduct.

Thus, the Commission is in a far better position going forward into 2001 to identify the measures that need to be taken in order to achieve its mandate. In the end, it is hoped that these measures will result in the promotion of elevated standards of professional conduct by members of the military police and, consequently, a reduction in the number of complaints.

ANNEX A

BIOGRAPHIES

Louise Cobetto

Louise Cobetto has been the Chairperson of the Military Police Complaints Commission since September 1, 1999. Prior to her appointment, Ms. Cobetto was a member of the "Tribunal administratif du Québec" (1998-1999) and a member of the "Tribunal d'appel en matière de protection du territoire agricole" (1994-1998). From 1990 to 1994, Ms. Cobetto occupied the position of Deputy Commissioner in the Office of the Police Ethics Commissioner, having previously served as the Secretary of the Quebec Police Commission (1988-1990). Ms. Cobetto practiced law with Martineau Walker (now Fasken Martineau DuMoulin) in Montreal.

A past member of the "Conférence des juges administratifs du Québec", Ms. Cobetto is a member of the International Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (IACOLE), of the Canadian Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (CACOLE) and of the Council of Canadian Administrative Tribunals (CCAT).

Born in Montreal in 1954, Ms. Cobetto graduated in 1980 with a degree in law from the University of Montreal, where she received the Deacon Kennedy award for her outstanding academic record. She was admitted to the Quebec Bar in 1981.

Thomas G. Flanagan, S.C.

Thomas G. Flanagan is a veteran of the Ottawa Police Service. He joined the Force in May 1951 and held progressively more senior positions with the Service until his appointment as Chief of Police on July 1, 1989, a position he held until his retirement on March 31, 1993. Following his retirement, and at the request of the Police Services Board, Mr. Flanagan was sworn in as a special advisor to the Board until December 31, 1993.

Mr. Flanagan is presently a special advisor on criminal justice and law enforcement to Beretta USA Corp., and an advisor to Price Waterhouse Management Consultants on police management. Mr. Flanagan is a life member of the Canadian and Ontario Associations of Chiefs of Police, an active member of the International Association of Chiefs of Police and a former member of the Board of the Ottawa University Centre of Criminology.

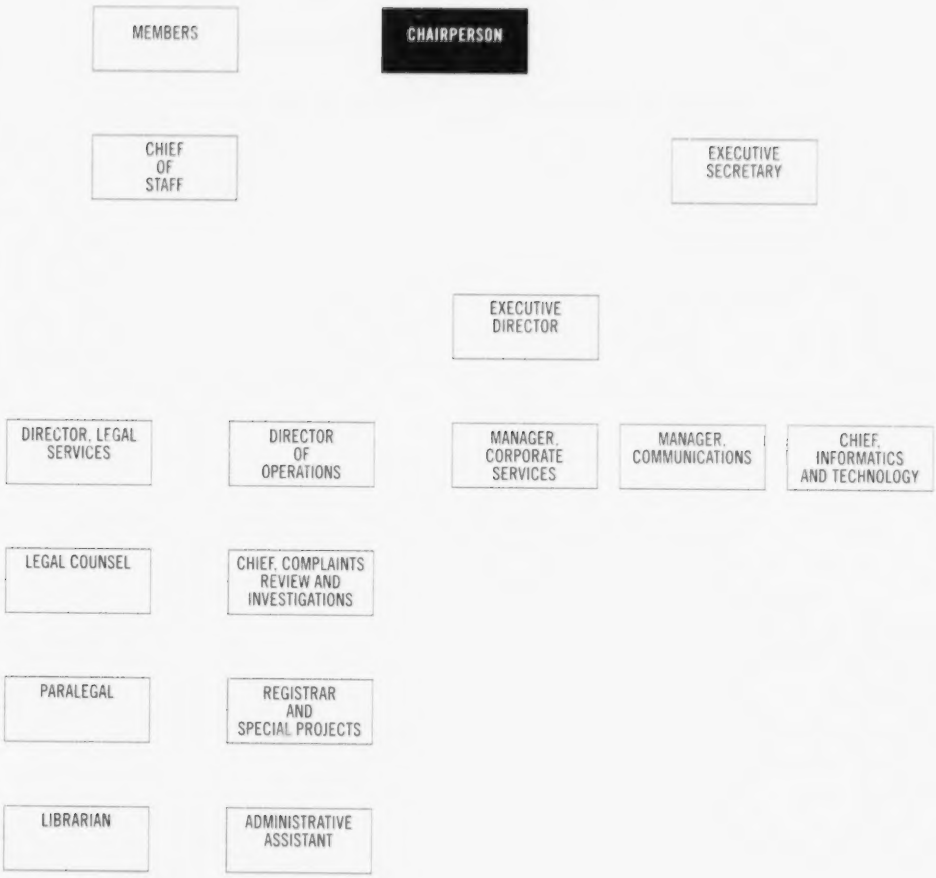
Active in the community, Mr. Flanagan is a co-founder of Operation Go Home and was also a founding member of the Board of Directors of the Ottawa Community Service Order Committee. Mr. Flanagan was awarded several decorations such as the Star of Courage and the *Queen's Commendation for Brave Conduct.*

Paul E. Duffie, Q.C.

Paul E. Duffie is a practicing lawyer with the law firm Duffie, Deschênes & Ouellette. He previously served as an elected official for many years, first as Mayor of the Town of Grand Falls, New Brunswick, and later as a Member of the New Brunswick Legislative Assembly for the Grand Falls Region. He was first elected to the Legislative Assembly in 1987, re-elected in 1991 and again in 1995. While a Member of the Legislative Assembly, Mr. Duffie held the ministerial portfolios of Education, Municipalities, Culture and Housing and, from 1995 to 1997, served as New Brunswick Minister of Justice and Attorney General. During this period, he served as Chair of the Standing Committee of Law Amendments.

Mr. Duffie received a Bachelor of Business Administration from Ricker College in Maine and a Bachelor of Laws degree from the University of New Brunswick.

ORGANIZATION CHART



ANNEX B

COMMISSION BUDGET

Commission Budget (dollars)	**Actual Spending 2000**	**Planned Spending 2001**
Salaries, wages and other personnel costs	1,000,000	1,786,000
Contributions to employee benefit plans	195,000	348,000
Subtotal	1,195,000	2,134,000
Other operating expenditures	2,465,000	1,876,000
Total net spending	**3,660,000**	**4,010,000**

ANNEX C

COMPLAINTS ABOUT THE CONDUCT OF MEMBERS OF THE MILITARY POLICE REGULATIONS

INTERPRETATION

1. In these Regulations, "Act" means the *National Defence Act. (Loi)*

POLICING DUTIES AND FUNCTIONS

2. (1) For the purpose of subsection 250.18(1) of the Act, any of the following, if performed by a member of the military police, are policing duties or functions:
   a) the conduct of an investigation;
   b) the rendering of assistance to the public;
   c) the execution of a warrant or another judicial process;
   d) the handling of evidence
   e) the laying of a charge
   f) attendance at a judicial proceeding;
   g) the enforcement of laws;
   h) responding to a complaint; and
   i) the arrest or custody of a person.

   (2) For greater certainty, a duty or function performed by a member of the military police that relates to administration, training, or military operations that result from established military custom or practice, is not a policing duty or function.

WHEN NO INFORMAL RESOLUTION

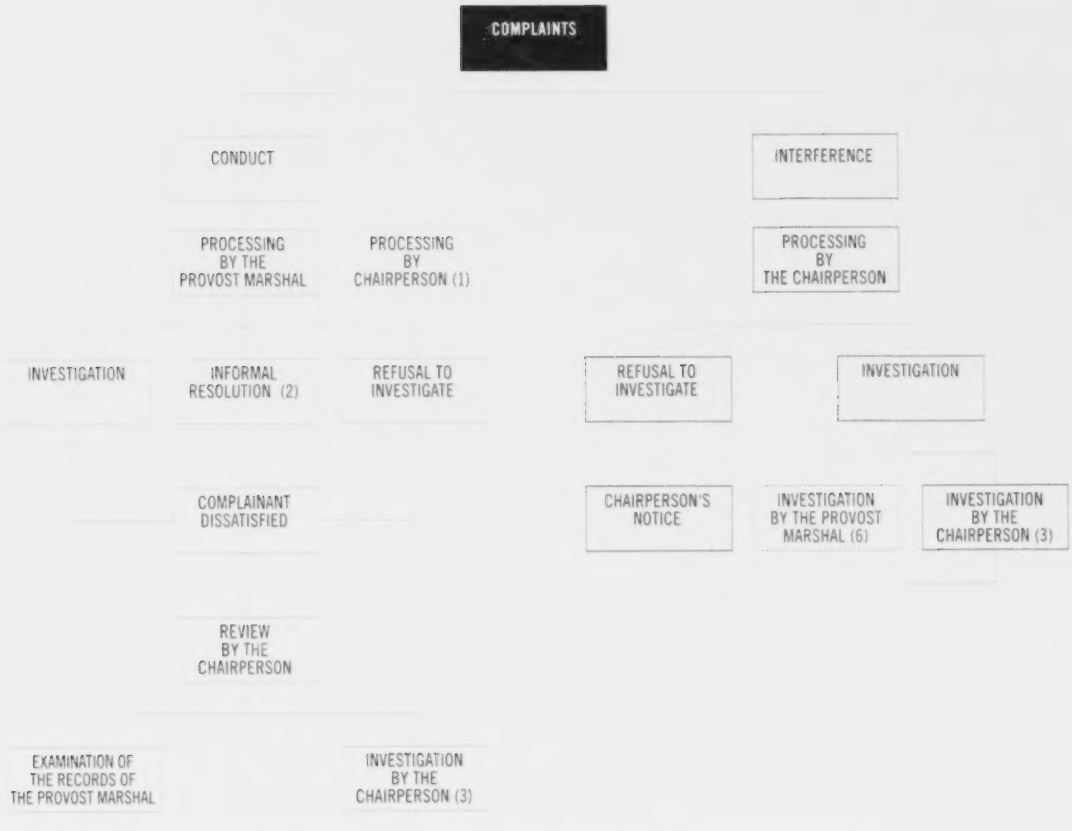
3. Subsection 250.27(1) of the Act does not apply to a conduct complaint of any of the following types:
   a) excessive use of force;
   b) corruption;
   c) the commission of a service of civil offence;
   d) policies of the Canadian Forces Military Police;
   e) the arrest of a person;
   f) perjury;
   g) abuse of authority; or
   h) conduct that results in injury.

COMING INTO FORCE

4. These Regulations come into force on December 1, 1999.

ANNEX D

COMPLAINTS



(1) At any time, in the public interest, the Chairperson may take over a complaint and cause the Commission to conduct an investigation (section 250.38).
(2) Does not apply to a conduct complaint of the type specified in regulations of the Governor in Council.
(3) In the public interest, the Chairperson may cause the Commission to conduct an investigation and, if warranted, hold a hearing (section 250.38).
(4) In the case of a hearing, the interim report is prepared by the Commission.
(5) According to the nature of the complaint, the status or the rank of the subject of the complaint, the person who provides the notice could be the Provost Marshal, the Chief of the Defence Staff, the Deputy Minister or the Minister (sections 250.49 and 250.5).
(6) Exceptionally, the Chairperson may ask the Provost Marshal to investigate.

HOW TO CONTACT US

There are several ways to reach the Commission:

- Call our information line at **(613) 947-5625** or toll-free at **1 800 632-0566** and speak to an intake officer.
- Send us a fax at **(613) 947-5713** or toll-free at **1 877 947-5713**. Please call **(613) 947-5625** for information about sending a secure fax.

Write us a letter describing your situation and mail it with any supporting documents to:

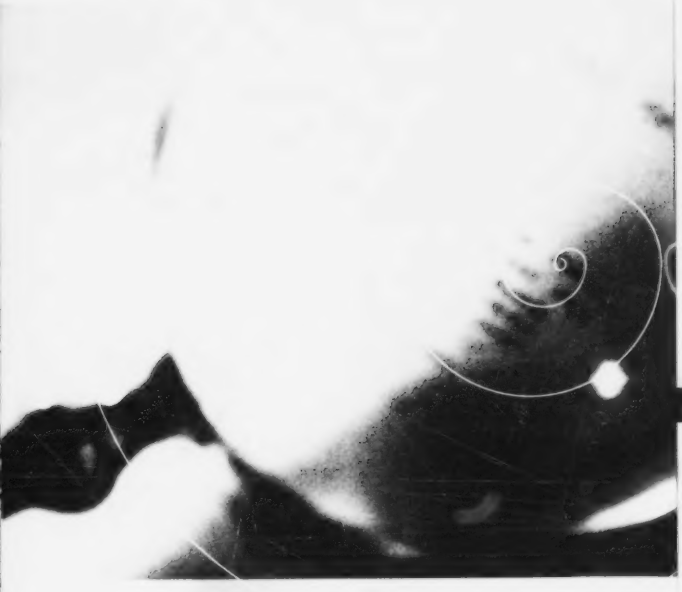
- **Military Police Complaints Commission**
  270 Albert Street
  10th floor
  Ottawa, Ontario
  K1P 5G8

Visit our office for a private consultation. Appointments are recommended.

By e-mail at **mpcc-cppm@smtp.gc.ca**. but do not send confidential information, as we cannot guarantee privacy at this time.

MILITARY POLICE COMPLAINTS COMMISSION

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE



RAPPORT ANNUEL 2000

PROFESSIONNALISME

INTEGRITE

INDEPENDANCE

Canada

MISSION

Promouvoir les principes d'intégrité, d'équité ainsi qu'un climat de confiance auprès du personnel du ministère de la Défense nationale, des membres des Forces canadiennes et du public canadien à l'égard de la police militaire.

VISION

Promouvoir des normes déontologiques les plus élevées pour les policiers militaires dans l'exercice de leurs fonctions policières et dissuader toute ingérence dans les enquêtes de la police militaire.

VALEURS

- Éthique et professionnalisme
- Intégrité et transparence
- Indépendance
- Respect de l'individu
- Communications ouvertes et efficaces

MILITARY POLICE COMPLAINTS COMMISSION
COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

CHAIRPERSON • PRÉSIDENTE

Le 31 mars 2001

L'honorable Art Eggleton, C.P., député
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice mgén Georges R. Pearkes
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 250.17(1) de la *Loi sur la défense nationale*, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport d'activité de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire pour l'année 2000, en vue de sa présentation au Parlement.

Il s'agit du premier rapport annuel de la Commission couvrant une année complète d'activité. La Commission étant entrée en fonction le 1er décembre 1999, son rapport précédent a porté sur une période d'activité d'un mois seulement.

Je vous prie d'agréer, monsieur le Ministre, l'expression de ma plus haute considération.

La présidente,

Louise Cobetto

Louise Cobetto

270, rue Albert, 10e étage, Ottawa (Ontario) K1P 5G8 Tél. : (613) 947 5625 Sans frais : 1 800 632 0566 Télec. : (613) 947 5713

TABLE DE MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 6 — MESSAGE

LA COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE — PREMIÈRE PARTIE

HISTORIQUE 8

MANDAT EN BREF 8

LA COMMISSION EN TANT QU'ORGANISME 9

STRUCTURE D'ORGANISATION 9
- La Direction des opérations 9
- Les Services juridiques 9
- Les Services intégrés et les autres services de soutien 10

BUDGET 10

LE SYSTÈME DE DÉONTOLOGIE APPLICABLE AUX POLICIERS MILITAIRES — DEUXIÈME PARTIE

EFFECTIF DE LA POLICE MILITAIRE 11

DEUX TYPES DE PLAINTES 11
- Plainte pour inconduite 11
- Plainte pour ingérence 11

DÉPÔT DES PLAINTES 11
- Délai pour déposer les plaintes 11
- Dépositaires des plaintes 12
- Suivi des plaintes 12
- Retrait d'une plainte 12

LE GRAND PRÉVÔT DES FORCES CANADIENNES, UN INTERVENANT IMPORTANT DU SYSTÈME 12

LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE POUR INCONDUITE 12
- La conciliation 12
- L'enquête 13
- La révision 13

LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE POUR INGÉRENCE 13

POUVOIR SPÉCIAL DE LA PRÉSIDENTE 14

RAPPORTS 14
- Rapport intérimaire 14
- Rapport final 14

REVUE DES ACTIVITÉS – 2000 — TROISIÈME PARTIE

ORGANISATION DE LA COMMISSION 15

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS 16

LES PLAINTES 16
- Retrait d'une plainte 16
- Demande de révision 16
- Enquête sur une plainte pour ingérence 17
- Enquête dans l'intérêt public 17

SURVEILLANCE DU PROCESSUS D'EXAMEN DES PLAINTES PAR LE GRAND PRÉVÔT DES FORCES CANADIENNES 18
- Recommandations 18

ACTIVITÉS DU DOMAINE JURIDIQUE 19

ACTIVITÉS DE PROMOTION 19
- Allocutions 19
- Visites 20
- Associations 20
- Publicité 20

PERSPECTIVES – 2001 — QUATRIÈME PARTIE

- Consolider les acquis 21
- Mettre à jour l'organisation de la Commission 21
- Prévoir des enquêteurs à forfait 21
- Accroître le rôle des Services juridiques 22
- Poursuivre les activités de promotion 22
- Conclusion 22

ANNEXE A — ANNEXES

PRÉSIDENTE, MEMBRES ET ORGANIGRAMME 23

ANNEXE B

BUDGET DE LA COMMISSION 25

ANNEXE C

RÈGLEMENT SUR LES PLAINTES PORTANT SUR LA CONDUITE DES POLICIERS MILITAIRES 26

ANNEXE D

SCHÉMA DU CHEMINEMENT DES PLAINTES 27

COMMENT JOINDRE LA COMMISSION 28

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

La présidente doit présenter au ministre, au plus tard le 31 mars de chaque année, le rapport d'activité de la Commission pour l'année civile précédente, ainsi que ses recommandations, le cas échéant. La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire est entrée en fonction le 1er décembre 1999. Ainsi, son premier rapport annuel s'est limité aux activités du mois de décembre 1999 seulement. J'ai donc le plaisir de présenter pour la première fois un rapport plus substantiel couvrant une année complète d'activité.

La Commission est une autorité civile de surveillance. Elle a été créée pour rendre plus transparent et plus accessible le traitement des plaintes mettant en cause la police militaire et pour veiller à ce que plaignants et policiers militaires reçoivent un traitement impartial et équitable. En ce sens, lorsque la Commission examine une plainte, elle ne prend parti ni pour le plaignant, ni pour le policier militaire, sa principale préoccupation étant la recherche objective des faits. Professionnalisme, intégrité et indépendance sont des valeurs hautement privilégiées par la Commission.

Au terme de cette première année complète d'activité, un regard rétrospectif m'apporte, ainsi qu'à l'ensemble du personnel, un sentiment de satisfaction mérité. Le 1er décembre 1999, après trois mois de travaux préparatoires intenses, la Commission était déjà opérationnelle, quoique dotée du strict minimum de personnel provenant en partie d'agences de travail temporaire, de ressources matérielles limitées et logée dans des locaux qui ne répondaient pas à ses besoins.

Monter de toutes pièces un organisme nouveau sur la seule base d'un texte de loi constitue déjà un défi de taille, mais le mettre sur pied sur tous les plans organisationnels et administratifs en menant de front les activités reliées à son mandat relève à certains égards de l'exploit.

La Commission étant un organisme de surveillance civile, indépendant du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, elle n'avait pas à ses débuts une connaissance approfondie du contexte militaire. Il a fallu se familiariser avec la culture militaire, comprendre la structure et l'organisation de la police militaire, se doter de ses principaux manuels de politiques, de directives et de procédures, décrypter les acronymes abondamment employés dans les rapports policiers. À cet égard, je remercie le personnel du grand prévôt des Forces canadiennes pour son soutien dévoué et inconditionnel.

Pendant qu'elle s'organisait et qu'elle développait ses systèmes et ses méthodes, la Commission répondait aux demandes du public, accueillait les plaintes et recevait les rapports du grand prévôt des Forces canadiennes. La Commission n'a pas

convoqué d'audience publique au cours de l'année 2000, mais elle a pu exercer sa compétence en matière de surveillance du processus d'examen des plaintes pour inconduite par le grand prévôt des Forces canadiennes, en matière d'enquête pour ingérence et en matière d'enquête dans l'intérêt public. À cet effet, le système de déontologie applicable aux policiers militaires a été expérimenté et il faut dire que la Commission s'est acquittée honorablement de ses responsabilités.

Parallèlement, j'ai multiplié les visites des bases militaires et des unités de police militaire, prononcé des allocutions devant plusieurs groupes représentatifs de la police militaire et des Forces canadiennes en général, que je dois remercier pour avoir favorisé et organisé ces visites et ces rencontres. Celles-ci m'ont permis d'être mieux informée des préoccupations et des attentes du milieu militaire, de calmer des appréhensions et de façonner une image favorable de la Commission.

Ainsi, l'année 2000 en a été une des plus exigeantes pour la présidente et les membres de son équipe qui ont souvent dû s'ajuster à un horaire de travail difficile. Cependant, les résultats obtenus sont à la mesure de leur dévouement et des efforts déployés collectivement. La Commission a réussi à doter presque tous les postes de sa structure d'organisation de personnes compétentes, elle a déménagé dans des locaux nouvellement aménagés, modernes et fonctionnels, elle s'est pourvue d'équipements non moins modernes et performants, le tout contribuant à l'établissement d'un environnement de travail agréable et stimulant. Sur le plan opérationnel, elle a acquis une expérience pratique dans presque toutes les sphères d'activités découlant de l'exercice de son mandat, de sorte qu'elle peut entrevoir l'avenir avec confiance.

Bien que la Commission ait observé ou ait été informée de temps à autres de situations qui ont retenu son attention et sur lesquelles elle pourra se pencher éventuellement, ce rapport ne contient pas de recommandation. Considérant le vécu récent de la Commission, il serait hasardeux de formuler des recommandations reposant sur des constatations que le temps et l'expérience n'ont pas suffisamment validées. Par ailleurs, ce rapport constitue une excellente occasion pour expliquer plus en détail les caractéristiques du système de déontologie applicable aux policiers militaires, le processus de traitement des plaintes et le rôle et les pouvoirs de la Commission en sa qualité d'intervenant important du système, d'autant plus qu'il pourra éventuellement être consulté sur le futur site Internet de la Commission.

La présidente de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire,

Louise Cobetto

LA COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

HISTORIQUE

En deux occasions, soit en 1980 et en 1992, la Cour suprême du Canada a confirmé la nécessité d'un système de justice distinct et parallèle répondant aux besoins de la discipline militaire.

En 1997, le Groupe consultatif spécial sur la justice militaire et les services d'enquête de la police militaire, présidé par le regretté très honorable Brian Dickson, ancien juge en chef de la Cour suprême du Canada, a publié successivement deux rapports. Le premier évalue le Code de discipline militaire à la lumière de ses objectifs fondamentaux et le second, en réponse à la demande du ministre de la Défense nationale d'alors, traite du rôle quasi judiciaire du ministre en vertu du Code de discipline militaire.

Également en 1997, la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie, présidée par l'honorable juge Gilles Létourneau, a présenté son rapport au Parlement.

En réponse aux recommandations contenues dans le rapport du ministre de la Défense nationale présenté au premier ministre, en 1997, et en réponse également aux autres rapports susmentionnés, le ministre a proposé à la Chambre des communes des modifications substantielles à la *Loi sur la défense nationale*, ci-après la « *Loi* ».

On a reconnu la nécessité de séparer, sur une base institutionnelle, les fonctions d'enquête et de défense, ainsi que la responsabilité d'engager des poursuites et des fonctions judiciaires. De plus, il fallait clarifier les rôles et les responsabilités des principaux acteurs du système judiciaire militaire et les fonctions de mise en accusation de la police militaire et des autorités des unités. Tous ces facteurs ont mis en évidence la nécessité d'un contrôle externe indépendant et conduit à la création de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire.

MANDAT EN BREF

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire, ci-après la « Commission », est le premier organisme civil quasi judiciaire externe, autonome et indépendant du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. La Commission remplit des fonctions quasi judiciaires découlant d'un pouvoir conféré par la *Loi sur la défense nationale*. Cette *Loi* comporte plusieurs dispositions qui permettent à la Commission d'exercer de façon exclusive une surveillance étroite du processus de traitement des plaintes pour inconduite par le grand prévôt des Forces canadiennes, ci-après le « grand prévôt ». Elle prévoit également qu'un plaignant insatisfait de la façon dont le grand prévôt a traité sa plainte peut demander à la Commission de la réviser. La Commission a aussi compétence exclusive pour traiter les plaintes pour ingérence dans les enquêtes de la police militaire.

Dans l'intérêt public, la présidente de la Commission peut soustraire une plainte pour inconduite à la compétence du grand prévôt, demander à la Commission de faire enquête et, si les circonstances le justifient, convoquer une audience pour enquêter sur une plainte pour inconduite ou pour ingérence.

La Commission n'a pas de pouvoir décisionnel. Elle formule des recommandations qui peuvent avoir pour effet de sanctionner la conduite

personnelle des personnes mises en cause, mais qui sont avant tout un moyen pour corriger les situations ayant entraîné les plaintes afin d'en éviter la répétition.

Le mandat de la Commission atteint son achèvement en rendant plus accessible et plus transparent le traitement des plaintes concernant la police militaire.

LA COMMISSION EN TANT QU'ORGANISME

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire a été créée en 1998, par amendement à la *Loi sur la défense nationale*. Elle est devenue opérationnelle le 1er décembre 1999.

La Commission peut compter au plus sept (7) membres, dont la présidente, nommés par le gouverneur en conseil. La présidente exerce sa charge à plein temps. Elle est secondée depuis le début des activités de la Commission par deux membres à temps partiel.

Les militaires et les employés civils du ministère de la Défense nationale ne peuvent siéger à la Commission. La Commission peut siéger à un ou plusieurs membres désignés par la présidente, dont elle-même. Le ou les membres ainsi désignés sont réputés constituer la Commission.

La présidente peut établir des règles concernant le mode de règlement des questions dont est saisie la Commission, notamment en ce qui touche à la procédure et à la conduite des enquêtes et des audiences ; à la répartition des affaires et du travail entre les membres de la Commission ; à la conduite des travaux de la Commission et de son administration.

La Commission dispose, relativement à la plainte dont elle est saisie, des pouvoirs d'assigner des témoins, de les contraindre à témoigner sous serment et à produire des éléments de preuve ; de faire prêter serment ; de recevoir et d'accepter les éléments de preuve.

STRUCTURE D'ORGANISATION

Outre l'organisation du bureau de la présidente, les activités de la Commission sont regroupées en unités administratives. Un directeur exécutif seconde la présidente dans ses fonctions administratives.

La Direction des opérations

La Direction des opérations assume toutes les activités reliées aux plaintes, notamment :

- prêter assistance aux plaignants ;
- assurer le suivi des plaintes ;
- mener les enquêtes ;
- assurer la liaison avec le bureau du grand prévôt ;
- maintenir un système de gestion de l'information relative aux plaintes ;
- conseiller la présidente et la Commission sur toute question concernant les techniques et pratiques policières.

Les Services juridiques

La responsabilité première des Services juridiques consiste à effectuer des études et des recherches à la demande de la présidente et à fournir un soutien juridique aux autres unités administratives. Cette unité assume également les responsabilités suivantes :

- assister la Commission dans la conduite de ses enquêtes et des audiences ;
- contribuer à la préparation des rapports et autres documents de la Commission, en ce qui a trait aux aspects juridiques ;
- établir et maintenir, en collaboration avec le Comité des griefs des Forces canadiennes, une bibliothèque fonctionnelle répondant aux besoins des deux organismes.

La présidente a délégué à l'avocate-conseil toutes les attributions dont elle est investie en sa qualité de responsable de la Commission par la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur les renseignements personnels*.

L'avocate-conseil est en charge de cette unité et relève directement de la présidente.

Les Services intégrés et les autres services de soutien

Les services intégrés et les autres services de soutien regroupent les fonctions suivantes : Finances, Ressources humaines, Administration, Communications et Gestion de l'information et de la technologie.

Les services intégrés comprennent les services financiers, administratifs et des ressources humaines. Cette unité est sous la responsabilité d'un gestionnaire relevant de l'autorité du directeur exécutif.

La fonction Communications comprend, entre autres, la gestion des relations avec les médias, l'élaboration de produits d'information, dont la construction d'un site Internet, la rédaction des communiqués de presse et des allocutions. Cette unité est sous la responsabilité d'un gestionnaire relevant de l'autorité du directeur exécutif.

La fonction Gestion de l'information et de la technologie comprend l'élaboration de stratégies et d'outils d'information et de technologie (notamment le site Internet), l'acquisition de biens et de services informatiques, la gestion des accès au réseau local et au réseau étendu de la Défense (RED), la réponse aux besoins des utilisateurs, la mise à jour des systèmes de la Commission. Cette unité est sous la responsabilité d'un gestionnaire qui relève de l'autorité du directeur exécutif.

L'organigramme de la Commission est présenté à l'annexe A.

BUDGET

Les fonds pour 1999-2000 et 2000-2001 proviennent du budget affecté au ministère de la Défense nationale, mais la Commission a pu exercer sa discrétion quant au contrôle de ses dépenses. Le montant réservé à l'exercice 2000-2001 est de 5029K$ (RASE de 20% compris). Cependant, en vertu de la *Loi*, la Commission doit fonctionner indépendamment du MDN, ce qui exige un crédit parlementaire et l'affectation de fonds et de niveaux de référence pour 2001-2002 et les exercices futurs.

Le Conseil du Trésor a transféré au niveau de référence du MDN le montant de 4010K$ (RASE de 20% compris) pour 2001-2002 et pour les exercices futurs de la Commission.

Les données budgétaires qui précèdent ont été établies en fonction de l'année fiscale. Dans le but de les concilier avec la période d'activité de la Commission, laquelle correspond à l'année civile, un tableau plus détaillé est présenté à l'annexe B.

LE SYSTÈME DE DÉONTOLOGIE APPLICABLE AUX POLICIERS MILITAIRES

EFFECTIF DE LA POLICE MILITAIRE

Le système de déontologie applicable aux policiers militaires touche environ 1 200 policiers, dont une centaine forme le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, déployés majoritairement au Canada et aussi à l'étranger.

Les policiers militaires du Service national des enquêtes des Forces canadiennes effectuent d'ordinaire les enquêtes sur les offenses criminelles ou militaires à caractère grave, ainsi que les enquêtes dites délicates. Ces enquêtes impliquent notamment un officier supérieur ou un employé civil du ministère de la Défense nationale exerçant des fonctions équivalentes. Les enquêtes sur des offenses commises à l'égard de certains biens (par exemple, le matériel informatique) constituent des enquêtes délicates.

Les policiers militaires ont le statut d'agent de la paix et ils ont compétence sur tous les justiciables du Code de discipline militaire partout au Canada et aussi à l'étranger, où les Forces canadiennes sont établies ou déployées. Ils ont également compétence sur toute personne se trouvant sur ou dans une propriété du ministère de la Défense nationale. Les bases militaires sont de plus en plus ouvertes à la libre circulation du public. Ainsi, les personnes qui s'y déplacent sont sujettes à des interventions par les policiers militaires pour les mêmes motifs que celles des policiers civils sur leur territoire.

DEUX TYPES DE PLAINTES

Deux types de plaintes déterminent le mode de traitement des plaintes concernant la police militaire : la plainte pour inconduite et la plainte pour ingérence.

Plainte pour inconduite

Toute personne, y compris un policier militaire, un membre des Forces canadiennes ou un employé civil du ministère de la Défense nationale, qu'elle ait subi un préjudice ou non, peut déposer une plainte portant sur la conduite d'un policier militaire dans l'exercice des fonctions de nature policière déterminées par règlement du gouverneur en conseil.

La présidente de la Commission peut porter à l'attention du grand prévôt les circonstances entourant la conduite d'un policier militaire et lui demander de faire enquête.

Le *Règlement sur les plaintes portant sur la conduite des policiers militaires* est reproduit à l'annexe C.

Plainte pour ingérence

Le policier militaire qui mène ou supervise une enquête peut déposer une plainte contre un officier, un militaire du rang ou un cadre supérieur du ministère de la Défense nationale qui, par intimidation, abus d'autorité ou autrement, a entravé le cours de l'enquête.

DÉPÔT DES PLAINTES

Délai pour déposer les plaintes

Une plainte pour inconduite ou pour ingérence se prescrit par un an à compter

de la date de l'incident survenu à son origine. Toutefois, la présidente peut prolonger ce délai, compte tenu des circonstances, si un plaignant lui en fait la demande.

Cependant, la Commission n'a pas compétence pour examiner une plainte dont l'objet est antérieur au 1er décembre 1999, date de son entrée en fonction. La *Loi* comporte une disposition à cet effet. Ces plaintes reçues au cours de l'année 2000 ont pu être traitées par le grand prévôt, suivant la procédure interne qui existait avant le 1er décembre 1999.

Malgré ce qui précède, la Commission peut se pencher sur des faits survenus avant le 1er décembre 1999, lorsqu'elle le juge nécessaire, pour mieux apprécier les circonstances entourant des évènements plus récents.

Dépositaires des plaintes

Une plainte pour inconduite ou pour ingérence peut être déposée par écrit ou oralement auprès de la présidente de la Commission, du juge-avocat général ou du grand prévôt. La plainte pour inconduite peut également être déposée auprès d'un policier militaire.

Suivi des plaintes

Dès la réception d'une plainte pour inconduite par le grand prévôt ou d'une plainte pour ingérence par la présidente, le plaignant reçoit un accusé de réception et la personne visée par la plainte est avisée de sa teneur. Par la suite et jusqu'à la fin du processus, ils sont périodiquement informés de l'évolution du dossier.

Retrait d'une plainte

Le plaignant qui désire retirer sa plainte doit le faire par un avis écrit adressé à la présidente, laquelle s'assure que les motifs invoqués sont valables.

Malgré le retrait de la plainte, la présidente peut faire tenir une enquête.

LE GRAND PRÉVÔT DES FORCES CANADIENNES, UN INTERVENANT IMPORTANT DU SYSTÈME

Les fonctions du grand prévôt sont comparables à plusieurs égards à celles d'un directeur d'un service de police civil. Le grand prévôt délègue certaines de ses fonctions à des adjoints, dont le grand prévôt adjoint (Normes professionnelles).

Le grand prévôt adjoint (Normes professionnelles) est chargé d'inspecter et de vérifier toutes les fonctions de la police militaire, d'enquêter sur les manquements aux normes professionnelles et de gérer le processus de traitement des plaintes du public. En général, lorsque le grand prévôt est mentionné dans le présent texte, il s'agit du grand prévôt adjoint (Normes professionnelles).

Si la plainte du public concerne la conduite d'un policier militaire dans l'exercice des fonctions policières déterminées par règlement du gouverneur en conseil, elle sera traitée suivant les dispositions de la Partie IV de la *Loi* et soumise à la compétence de la Commission.

Toutes les autres plaintes, c'est-à-dire celles dont l'objet est antérieur au 1er décembre 1999 ou qui ne se rapportent pas à des gestes posés dans l'exercice des fonctions policières, pourront être traitées suivant la procédure interne prévue par le grand prévôt. La Commission n'a aucun droit de regard sur ces autres plaintes.

LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE POUR INCONDUITE

Sauf les cas particuliers où la présidente peut intervenir dans l'intérêt public, le grand prévôt est initialement responsable du traitement des plaintes pour inconduite.

La conciliation

Sur réception d'une pl inte pour inconduite, le grand prévôt en accuse réception au plaignant, informe le policier mis en cause de la teneur de la plainte et avise la présidente de la Commission.

Si la plainte répond aux critères de recevabilité, le grand prévôt peut tenter de la régler à l'amiable, après avoir obtenu le consentement des parties. La présidente est d'avis que le grand prévôt devrait privilégier, dans la mesure du possible, le mode de règlement des plaintes à l'amiable. Cependant, certaines catégories de plaintes déterminées par règlement du gouverneur en conseil ne peuvent être réglées à l'amiable. Ce règlement est reproduit à l'annexe C.

L'enquête

À défaut d'un règlement à l'amiable, le grand prévôt peut décider de faire enquête, mettre fin à une enquête déjà commencée ou refuser de faire enquête pour l'un des motifs prévus dans la *Loi*, notamment si la plainte est futile, vexatoire ou portée de mauvaise foi.

S'il a décidé de faire enquête, au terme de celle-ci, le grand prévôt transmet au plaignant, au policier mis en cause et à la présidente un rapport comportant les éléments suivants :

- un résumé de la plainte ;
- les conclusions de l'enquête ;
- un résumé des mesures prises ou projetées pour régler la plainte ;
- la mention du droit du plaignant de renvoyer sa plainte devant la Commission, en cas de désaccord.

Le grand prévôt établit et conserve un dossier de toutes les plaintes reçues et fournit à la Commission, à sa demande, tout renseignement contenu dans le dossier. Cette disposition de la *Loi*, entre autres, permet à la Commission d'exercer son rôle de surveillance.

La révision

Le plaignant en désaccord avec la décision du grand prévôt de refuser de faire enquête, de mettre fin à une enquête ou avec les conclusions de celle-ci peut demander à la Commission de réviser sa plainte. Le cas échéant, la présidente peut demander au grand prévôt de lui transmettre tout renseignement ou document pertinent contenu dans le dossier.

Il faut noter que la *Loi* ne précise pas le délai dans lequel le plaignant peut demander la révision de sa plainte.

À la suite de l'examen du dossier, la présidente peut conclure que le grand prévôt a traité convenablement la plainte. Par ailleurs, en pareil cas, la présidente peut quand même être en désaccord avec les conclusions du grand prévôt et formuler ses propres recommandations.

Lorsque la présidente est insatisfaite de l'enquête du grand prévôt, elle peut mener sa propre enquête. Si elle conclut différemment du grand prévôt, elle formule ses propres recommandations.

LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE POUR INGÉRENCE

La présidente a compétence exclusive pour traiter les plaintes pour ingérence.

La présidente peut refuser de tenir une enquête ou mettre fin à une enquête déjà commencée pour l'un des motifs énoncés dans la *Loi*, notamment si la plainte est futile, vexatoire ou portée de mauvaise foi. Lorsque la présidente refuse de faire enquête, sa décision est finale.

Il convient de rappeler que le législateur a expressément reconnu aux policiers militaires le droit de déposer une plainte pour ingérence contre un officier supérieur. Ainsi, pour que ce droit puisse être exercé pleinement et librement, il importe au plus haut point que le policier militaire soit encouragé à le faire et soit conforté dans l'attitude à adopter à l'égard des officiers supérieurs en situation d'ingérence.

Le policier militaire ne doit pas se sentir vulnérable après avoir rapporté un cas d'ingérence. Il ne doit pas craindre pour son évaluation, ses chances d'avancement et de promotion ou ses affectations éventuelles. Il doit se sentir protégé contre de possibles mesures de représailles.

La présidente comprend que des policiers militaires puissent hésiter à déposer une plainte pour ingérence contre un supérieur et elle reconnait en même temps que la *Loi* ne lui concède pas de

compétence précise pour intervenir à la suite de comportements inconvenants de la part des officiers. Néanmoins, la présidente assure les policiers militaires de son soutien, le cas échéant, dans leurs démarches de redressement. De plus, elle entend se pencher prochainement sur des mesures susceptibles de leur apporter une certaine protection en décourageant les représailles.

POUVOIR SPÉCIAL DE LA PRÉSIDENTE

Suivant les dispositions de l'article 250.38(1) de la *Loi*, si elle l'estime préférable dans l'intérêt public, la présidente peut, à tout moment en cours d'examen d'une plainte pour inconduite ou d'une plainte pour ingérence, faire tenir une enquête par la Commission et, si les circonstances le justifient, convoquer une audience pour enquêter sur cette plainte.

La décision de la présidente de faire tenir une enquête ou de convoquer une audience sur une plainte pour inconduite suspend le processus de traitement d'une telle plainte par le grand prévôt.

Toute procédure disciplinaire ou criminelle devant un tribunal de première instance pour le même objet que la plainte suspend toute audience publique de la Commission jusqu'à sa conclusion.

RAPPORTS

Les demandes de révision et les enquêtes de la Commission se terminent toutes par la production de deux rapports : le rapport intérimaire et le rapport final.

Rapport intérimaire

Le rapport intérimaire est le premier des deux rapports. Il énonce notamment les conclusions et les recommandations de la présidente, ou de la Commission dans le cas d'une audience.

Le rapport intérimaire est généralement envoyé au ministre, au chef d'état-major de la Défense ou au sous-ministre, selon que la personne visée par la plainte est un militaire ou un cadre supérieur du ministère, au juge-avocat général et au grand prévôt.

Selon qu'il s'agit d'une plainte pour ingérence ou d'une plainte pour inconduite, le rapport intérimaire est généralement révisé par le chef d'état-major de la Défense ou le grand prévôt, sauf s'ils sont eux-mêmes visés par la plainte.

La personne qui révise le rapport intérimaire avise le ministre et la présidente de la Commission de toute mesure prise ou qu'elle entend prendre concernant la plainte. Elle n'est pas liée par les conclusions et les recommandations énoncées dans le rapport intérimaire, mais si elle choisit de s'en écarter, elle doit motiver son choix dans la notification.

Rapport final

Après étude de la notification reçue de la personne qui a révisé le rapport intérimaire, la présidente prépare le rapport final énonçant ses conclusions et ses recommandations.

La présidente n'est pas liée par la notification. Néanmoins, elle considère cette étape des plus importantes, car elle lui permet d'obtenir le point de vue d'experts des questions militaires. Cette disposition de la *Loi* devrait rassurer les policiers militaires, qui ont en maintes occasions exprimé des réserves concernant la connaissance de la Commission et de son personnel de la culture et des pratiques militaires.

Le rapport final est transmis :

- au ministre et au sous-ministre ;
- au chef d'état-major de la Défense ;
- au juge-avocat général ;
- au grand prévôt ;
- au plaignant ;
- à la personne visée par la plainte ;
- à toute autre personne ayant démontré un intérêt direct et réel dans la plainte.

Le schéma du cheminement des plaintes est présenté à l'annexe D.

REVUE DES ACTIVITÉS – 2000

ORGANISATION DE LA COMMISSION

Après trois mois de travaux préparatoires intenses, la Commission est entrée en fonction le 1er décembre 1999. Elle disposait alors du minimum de personnel et de ressources matérielles pour être opérationnelle. Le personnel de la Commission a été mis à forte contribution pendant l'année 2000.

Un exercice des plus laborieux, mais nécessaire, a été fait pour déterminer le personnel requis, définir la structure d'organisation, prévoir la superficie nécessaire pour les bureaux et les besoins en équipements. Cet exercice a consisté à décomposer le cheminement d'une plainte, de manière à déterminer toutes les étapes possibles, le ou les intervenants du personnel à chacune de ces étapes et la période de temps allouée pour chacun d'eux. Le temps moyen ainsi calculé a été multiplié par le nombre de plaintes anticipé annuellement. Ce nombre a été établi de façon empirique en fonction du pourcentage des plaintes généralement observé dans divers corps policiers canadiens d'une certaine dimension. Les données disponibles du grand prévôt pour les deux dernières années ont aussi été prises en considération.

Pour valider les besoins estimés en ressources prévus pour la Commission, une analyse comparative a été faite avec les besoins d'un organisme semblable : la Commission des plaintes du public contre la GRC, présidée par Me Shirley Heafey. La présidente profite du présent rapport annuel pour remercier chaleureusement Me Heafey et son équipe pour son aide précieuse dans la mise sur pied de la Commission.

Au cours de l'exercice 2000, la plupart des postes ont été dotés temporairement par contrat ou par détachement pour une période d'au moins un an, incluant le poste de Directeur des opérations. Ce dernier a remplacé un expert en déontologie policière et des questions policières dont les services ont été retenus temporairement.

Afin de réduire les frais généraux d'administration, la Commission avait conclu une entente verbale avec la Commission canadienne des droits de la personne, pour la prestation des services financiers et de ressources humaines. Pour des raisons hors du contrôle de la Commission, cette entente n'a pas pu être concrétisée. Ainsi, la prestation de ces services est assurée depuis le mois de juin 2000 et ce, jusqu'au 31 mars 2001, par le Bureau des passeports. Des pourparlers ont été entrepris à l'automne 2000 avec le Comité des griefs des Forces canadiennes afin que celui-ci fournisse par la suite à la Commission, contre rémunération, les services financiers et de ressources humaines. Par ailleurs, la Commission fournira au Comité des griefs les services informatiques.

Au mois de juin 2000, faute de disponibilité d'espace, la Commission a déménagé ses bureaux situés à Ottawa, du 66, rue Slater, au 270, rue Albert, 10e étage. Par souci d'économie, la Commission, dès le début de l'année 2000, s'est entendue avec le Comité des griefs des Forces canadiennes, qui occupe le 11e étage du même immeuble, pour partager de certains locaux : la bibliothèque, la salle des serveurs, la salle d'audience et de conférence et deux petites salles de réunion. Le Comité des griefs partage les coûts d'aménagement, de location, d'ameublements et d'équipements de ces espaces communs aux deux organismes.

Le personnel de la Commission a déployé beaucoup d'efforts au chapitre des activités de soutien, pour l'aménagement fonctionnel et harmonieux des nouveaux locaux, et notamment pour l'acquisition de l'ameublement, du matériel informatique et de l'équipement en général, ainsi que pour le développement des systèmes de gestion et de sécurité.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

Par téléphone, par la poste ou par courrier électronique, la Commission a reçu de nombreuses demandes de militaires, de policiers militaires et du public en général en quête d'information sur la Commission, de renseignements sur la façon de déposer une plainte, d'avis sur la recevabilité d'une plainte ou simplement pour une écoute attentive de leurs problèmes.

La qualité des services à la clientèle est une préoccupation constante de la présidente. Le personnel de la Commission a été sensibilisé à la nécessité de traiter toutes les demandes avec bienveillance et courtoisie et de faire preuve de compréhension à l'égard des personnes aux prises avec des difficultés. À cet effet, le personnel a bénéficié de séances de formation et le sujet est régulièrement à l'ordre du jour des réunions du personnel.

L'information donnée par le personnel est généralement complétée par l'envoi d'un formulaire de plainte et de documents d'information. Si la demande ne relève pas de la compétence de la Commission, le personnel examine quand même avec le requérant la possibilité de la transmettre à l'organisme compétent. Quelques personnes ont pris la peine d'écrire à la présidente pour exprimer leur satisfaction quant à la manière dont elles ont été accueillies par le personnel de la Commission.

LES PLAINTES

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000, la Commission a ouvert 83 dossiers de plaintes de différentes natures :

- 55 plaintes pour inconduite, au sens de l'article 250.18(1) de la *Loi*;
- une (1) plainte pour ingérence, au sens de l'article 250.19(1) de la *Loi*;
- 20 plaintes hors de la compétence de la Commission, soit que l'objet de la plainte était antérieur au 1er décembre 1999, soit que les gestes reprochés n'avaient pas été posés dans l'exercice des fonctions policières;
- sept (7) autres dossiers ouverts à la suite d'échanges avec des plaignants ayant exprimé l'intention de déposer éventuellement une plainte formelle.

Les plaintes sur lesquelles la Commission ne peut pas exercer sa compétence ont donné lieu à un envoi de documents d'information aux plaignants. À leur demande, leurs documents leur ont été retournés ou ont été envoyés soit au grand prévôt, soit à un autre guichet approprié.

Retrait d'une plainte

La Commission a reçu deux (2) demandes de plaignants désirant retirer la plainte pour inconduite qu'ils avaient déposée devant le grand prévôt.

Demande de révision

La Commission a reçu deux (2) demandes de révision de plaignants insatisfaits de la manière dont le grand prévôt a traité leur plainte.

Dans le premier cas, la plaignante s'interrogeait sur les motifs pour lesquelles l'enquêteur n'avait pas vérifié certains détails mentionnés dans sa plainte. La présidente a estimé que le grand prévôt était en mesure de répondre aux questions de la plaignante. La demande de révision a donc été transmise au grand prévôt et la plaignante a été invitée à communiquer de nouveau avec la Commission si elle n'était pas satisfaite de la réponse. Incidemment, la réponse du grand prévôt

a satisfait la plaignante et la présidente. Les détails en question avaient été effectivement vérifiés, mais le grand prévôt n'avait pas jugé approprié d'en faire état dans le résumé d'enquête transmis à la plaignante.

La deuxième demande de révision, reçue en décembre 2000, est en cours d'examen.

Enquête sur une plainte pour ingérence

Au mois de mars 2000, la Commission a reçu une plainte pour ingérence d'un policier militaire à l'endroit d'un officier qui aurait entravé son enquête. Un enquêteur de la Commission a été mandaté sans délai par la présidente pour procéder à la vérification des faits.

Le 30 mars 2000, la Commission a suspendu son enquête pour laisser le champ libre au Service national des enquêtes des Forces canadiennes qui enquêtait sur l'aspect potentiellement criminel de la plainte.

Au 31 décembre 2000, l'enquête du Service national des enquêtes des Forces canadiennes et celle de la Commission étaient terminées. La présidente préparait son rapport intérimaire, afin de le transmettre au ministre, au chef d'état-major de la Défense, au juge-avocat général et au grand prévôt.

Enquête dans l'intérêt public

La présidente a utilisé le pouvoir spécial que lui confère l'article 250.38(1) de la *Loi* pour enquêter sur deux plaintes d'inconduite qui lui ont été soumises en juin 2000. Les faits entourant ces plaintes se résument ainsi :

- Lors d'une conférence de presse tenue le 30 mai 2000, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes rend publiques les conclusions d'une vaste enquête qu'il a menée à la suite d'allégations voulant que des membres de sa troupe aient ajouté du naphte au café de l'ex-adjudant Matthew Stopford durant son affectation en Croatie, en 1993.
- Lors d'une conférence de presse tenue le 1er juin 2000, le chef d'état-major de la Défense annonce la formation d'un groupe spécial de révision (GSR), présidé par le brigadier-général Gordon (Joe) Sharpe, pour examiner le rapport du Service national des enquêtes des Forces canadiennes et d'autres documents pertinents, afin de faire des recommandations sur les questions de leadership et les mesures administratives à prendre à l'endroit des militaires concernés.
- Lors d'une conférence de presse tenue le 20 juin 2000, le GSR rend publiques les conclusions de ses travaux. Il fait part de son désaccord avec les raisons invoquées par le Service national des enquêtes des Forces canadiennes pour ne pas avoir déposé d'accusations et dit qu'il « est difficile de ne pas conclure que le chef d'état-major de la Défense a reçu [du Service national des enquêtes des Forces canadiennes] un avis incorrect et trompeur relativement au dépôt d'accusations criminelles ». Le rapport du GSR signale en outre que le chef d'état-major de la Défense a induit le public canadien en erreur sur la question des accusations criminelles, en répétant, à la conférence de presse du 1er juin 2000, la teneur de « l'avis incorrect et trompeur du Service national des enquêtes des Forces canadiennes ».
- Rejetant catégoriquement toute assertion voulant que le Service national des enquêtes des Forces canadiennes ait trompé le chef d'état-major de la Défense ou le public canadien, le grand prévôt adresse une lettre à la présidente de la Commission, le même jour, pour lui demander de faire enquête sur le fondement de ces allégations.
- Le 29 juin 2000, l'ex-adjudant Matthew Stopford dépose à son tour une plainte relative au même sujet.

Invoquant le motif de l'intérêt public, la présidente a demandé à la Commission de tenir une enquête conjointe sur les deux plaintes. Pour les fins de cette enquête, la présidente et monsieur Thomas G. Flanagan, membre à temps partiel, constituaient la Commission.

Au 31 décembre 2000, l'enquête de la Commission était terminée et la présidente avait transmis son rapport intérimaire. Le chef d'état-major de la Défense avait acheminé, conformément à la *Loi*, sa notification au ministre et à la présidente et celle-ci préparait son rapport final, afin de le transmettre au début de janvier 2001.

SURVEILLANCE DU PROCESSUS D'EXAMEN DES PLAINTES PAR LE GRAND PRÉVÔT DES FORCES CANADIENNES

La *Loi* contient plusieurs dispositions qui permettent à la présidente de suivre attentivement toutes les étapes du traitement d'une plainte pour inconduite par le grand prévôt et d'intervenir au besoin.

Au terme de cette première année d'activité, la présidente fait le constat général que la plupart des allégations d'inconduite ayant donné lieu à des plaintes formelles ne comportaient pas un coefficient élevé de gravité. Néanmoins, le grand prévôt a traité avec attention toutes les plaintes d'inconduite (55), sans égard à la nature ni à la gravité des allégations. Au moins deux plaintes auraient pu être refusées dès leur réception, en raison de leur caractère futile. Dans un autre cas, une enquête a été effectuée, malgré le refus de la plaignante de collaborer avec l'enquêteur du grand prévôt (Normes professionnelles), laquelle a conclu que le policier n'avait pas agi de manière professionnelle.

De plus, les avis périodiques sur l'évolution des dossiers exigés par la *Loi* ont été transmis par le grand prévôt (Normes professionnelles), dans les délais impartis, aux plaignants, aux policiers mis en cause et à la présidente.

Enfin, les rapports transmis au terme des enquêtes, aux plaignants, aux policiers mis en cause et à la présidente comportent toutes les explications utiles pour soutenir adéquatement les conclusions du grand prévôt (Normes professionnelles).

Au cours de l'année, la présidente et son personnel des opérations ont rencontré, en deux occasions, le grand prévôt et le grand prévôt adjoint (Normes professionnelles), afin d'établir un mode de communication efficace, harmoniser certaines perceptions et échanger sur des sujets d'intérêt commun. La présidente considère que ces rencontres sont des plus profitables et qu'elles peuvent avoir lieu sans compromettre l'indépendance ni l'objectivité de la Commission.

Au cours de l'année, la présidente a fait quelques observations au grand prévôt, qui ont été accueillies dans la mesure où elles concernaient des plaintes relevant de la compétence de la Commission.

Dans un autre ordre d'idées, la présidente tient à souligner la célérité avec laquelle le grand prévôt a répondu à une demande de la Commission. En effet, alors que l'enquêteur de la Commission menait son enquête sur la plainte d'ingérence, il a demandé à l'enquêteur du Service national des enquêtes des Forces canadiennes, qui avait enquêté sur le même incident, de lui remettre une copie de son rapport. *A priori*, l'enquêteur du Service national des enquêtes n'avait pas d'objection formelle à remettre son rapport. Par ailleurs, comme c'était la première fois qu'une telle demande lui était formulée, il a soumis le cas au grand prévôt, qui a communiqué sans délai avec la présidente de la Commission. Le grand prévôt a réagi en émettant avec diligence une politique pour autoriser les unités de police militaire à remettre leurs rapports d'enquêtes à la demande d'un enquêteur de la Commission. Autrement, il aurait fallu procéder en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information.*

Recommandations

Le rapport annuel est une occasion pour la présidente de formuler, le cas échéant, des recommandations. Pour sa première année d'activité, le nombre de plaintes examinées (56), dont plusieurs ne sont pas arrivées à leur terme, ne permet pas de dégager des constantes ou des tendances significatives qui pourraient soutenir des recommandations appropriées.

ACTIVITÉS DU DOMAINE JURIDIQUE

Au cours de l'année 2000, les Services juridiques de la Commission ont été dotés d'une avocate-conseil, d'une adjointe administrative, d'une bibliothécaire, d'une avocate et d'un stagiaire en droit.

Les Services juridiques ont contribué à la plupart des travaux de la Commission et à la constitution d'une bibliothèque, en collaboration avec le Comité des griefs des Forces canadiennes, qui la partage. Ils ont analysé plusieurs dispositions de la *Loi* afin d'en préciser la portée. Ils ont assisté la Commission dans une enquête effectuée dans l'intérêt public et portant sur deux plaintes.

La Direction des opérations a pour sa part analysé en profondeur la Partie IV de la *Loi* ainsi que les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* pertinents, afin de produire des documents de vulgarisation et d'en dégager des observations.

Des recherches juridiques ponctuelles ont été nécessaires pour préciser la portée de certaines dispositions de la *Loi* et pour expliquer et concilier des divergences apparentes entre la version anglaise et la version française de la *Loi*.

Les Services juridiques ont également approfondi les questions relatives à la *Loi sur l'accès à l'information* et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Au mois de décembre 1999, l'ombudsman du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes a présenté un projet de réglementation relatif à son mandat. La présidente de la Commission ainsi que la vice-présidente et présidente par intérim du Comité des griefs des Forces canadiennes, M[e] Diane Laurin, ont fait valoir conjointement des réserves au nom des organismes qu'elles représentent et qui sont concernés par les directives ministérielles du 16 juin 1999 et par le projet de réglementation en question au regard de l'assujettissement de leurs organismes aux pouvoirs d'intervention et d'enquête de l'ombudsman. Cela dit, elles reconnaissent que l'ombudsman a un rôle de toute première importance pour améliorer le bien-être du personnel du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Cependant, ce rôle doit être exercé en dehors du champ de compétence spécifique que le législateur a exclusivement dévolu à la Commission et au Comité.

La réglementation proposée par l'ombudsman soulève à certains égards un problème de chevauchement avec le mandat de la Commission, du Comité des griefs et celui de l'ombudsman. La présidente a défendu sa position dans un mémoire conjoint à l'effet qu'il était du ressort exclusif de la Commission et du Comité de traiter les questions se rapportant aux activités prévues par la *Loi*. Des rencontres subséquentes ont eu lieu avec les intervenants concernés.

ACTIVITÉS DE PROMOTION

Au cours de l'année 2000, la présidente a su profiter de toutes les tribunes qui se sont offertes pour faire connaître la Commission, expliquer son mandat, sa mission, sa vision et ses valeurs. Elle remercie en particulier le chef et le vice-chef d'état-major de la Défense, le grand prévôt ainsi que leur personnel de lui avoir donné ces opportunités.

Allocutions

La présidente a prononcé des allocutions en de multiples occasions :

- devant le Comité consultatif de la police militaire (Ottawa) ;
- lors du Symposium pour le leadership de la police militaire (Cornwall) ;
- devant le Conseil des Forces armées (Ottawa) ;
- devant le groupe de travail des G1 des Forces canadiennes (Ottawa) ;
- lors d'une session de formation organisée par le Comité des griefs des Forces canadiennes (Ottawa) ;
- lors du Forum des commandants des bases des Forces canadiennes (Ottawa) ;

- lors de la Conférence régionale des grands prévôts (Edmonton) ;
- devant le Conseil naval des Forces canadiennes (Québec).

Visites

À la fin du mois de juillet, la présidente s'est rendue en Bosnie, où elle a visité les détachements de policiers militaires et avec lesquels elle s'est entretenue.

Au mois de septembre, la présidente a effectué une tournée dans l'Ouest canadien, au cours de laquelle elle a visité les bases de Winnipeg, Shilo, Edmonton et Dundurn. Elle a fait une présentation à chacun de ces endroits, elle a eu des échanges avec les policiers militaires et elle s'est entretenue avec les commandants des bases.

Associations

Dans le cadre de son mandat, la présidente a participé à la conférence annuelle de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (CACOLE), dont elle est membre, tenue à Winnipeg. Elle a également pris la parole devant le Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC), dont elle est membre, et a traité de la mise sur pied de la Commission, de son mandat et de son rôle.

Les policiers militaires, et notamment ceux en détachement en Bosnie, ont été nombreux à exprimer leur appréciation de l'intérêt que leur porte la Commission. Pour la présidente, ces visites ont été des occasions privilégiées pour se familiariser avec les particularités des tâches des policiers militaires et de leur environnement de travail. Les policiers ont eu l'occasion d'exprimer à la fois leurs attentes et leurs réserves à l'égard de la Commission. Si elle a pu les rassurer sur certains points concernant la Commission, la présidente en a rapporté d'autres au grand prévôt et gardé en mémoire des sujets sur lesquels elle a commencé à se pencher, en vue de formuler éventuellement des recommandations ou de faire des interventions.

Publicité

Conformément à l'un de ses objectifs qui est de faire connaître la Commission et de promouvoir son accessibilité, la Commission a poursuivi l'élaboration de son plan de communications stratégiques pour cibler ses publics et leur diffuser les messages appropriés. Elle a également entrepris la construction d'un site Internet qui permettra au public d'accéder à une information complète. Des documents d'information ont également été conçus à l'intention des plaignants et du public en général. D'autres sont en voie de préparation.

PERSPECTIVES – 2001

Consolider les acquis

Après avoir passé en revue ses principales activités de l'année 2000, la présidente considère que la Commission a réalisé beaucoup de choses sur les plans de son organisation et de ses activités. Son personnel est presque complet, logé dans des locaux nouvellement aménagés, modernes et fonctionnels, dotés d'équipements non moins modernes et performants, le tout contribuant à l'établissement d'un environnement de travail agréable et stimulant.

L'exercice de sa compétence à l'égard de la surveillance du processus de traitement des plaintes par le grand prévôt, les enquêtes qu'elle a menées et les activités de promotion auxquelles elle s'est livrée ont eu pour résultat de placer la Commission en position pour mériter la réputation qu'elle veut acquérir et maintenir à tout prix, c'est-à-dire d'être professionnelle, intègre et indépendante dans ses travaux. Pour les mêmes raisons, la présidente considère que la Commission a contribué à promouvoir la confiance du personnel du ministère de la Défense nationale, des Forces canadiennes et du public en général envers la police militaire.

Il est indiqué à ce moment-ci que la Commission s'accorde un temps de réflexion, forte des expériences qu'elle a vécues, pour revoir certaines facettes de son organisation et ses façons de faire. Cela lui permettra de consolider ses acquis, d'apporter les ajustements appropriés pour rentabiliser l'utilisation de ses ressources, améliorer son efficacité et réviser ses objectifs.

Mettre à jour l'organisation de la Commission

Même si la plupart des postes de la structure d'organisation ont déjà été classifiés, il faudra se prêter à nouveau à l'exercice conformément aux dispositions du nouveau système de classification universelle. L'exercice permettra en outre de revoir les tâches et responsabilités inhérentes à chacun des postes et de les redéfinir en conséquence. Les postes qui ont été comblés au cours de l'année 2000 sur une base contractuelle ou par détachement seront révisés conformément aux exigences de la Commission de la Fonction publique fédérale.

La Commission désire maintenir ou améliorer le degré d'efficacité de ses activités, en dépit d'une réduction importante de son budget et ce, en favorisant le recours aux services partagés. À cet égard, elle entend renforcer son partenariat avec le Comité des griefs des Forces canadiennes pour la fourniture en commun de services de soutien.

Prévoir des enquêteurs à forfait

Afin d'appuyer au besoin l'effectif de la Direction des opérations, de réduire les frais de déplacement des enquêteurs et de traiter les plaintes avec célérité, il est prévu de constituer un réseau de quelques enquêteurs à forfait déployés stratégiquement sur le territoire canadien.

Des démarches ont été entreprises au cours de l'année 2000 pour doter la Direction des opérations d'un système de gestion des plaintes, afin de suivre au jour le jour le cheminement des dossiers, de faciliter les contrôles, de dégager les constantes et les tendances significatives permettant à la Commission, le cas échéant, de faire des interventions ponctuelles et judicieuses. Ce système sera mis en œuvre dans les premiers mois du prochain

exercice. D'autres systèmes de gestion des dossiers ont déjà été examinés et le choix du système le plus approprié aux besoins de la Commission et au moindre coût a été arrêté.

Accroître le rôle des Services juridiques

Les Services juridiques ont entrepris la rédaction des règles de procédures pour la conduite des audiences de la Commission. Ces règles devraient être adoptées dans les premiers mois du prochain exercice. Les Services juridiques se pencheront ensuite sur les autres règles que la Commission a le pouvoir d'établir en vertu de la *Loi* et qu'elle a l'intention d'adopter, notamment en ce qui concerne la procédure et la conduite des enquêtes de la Commission ; la répartition des affaires et du travail entre les membres de la Commission ; la conduite des travaux de la Commission et de son administration.

L'examen minutieux de la Partie IV de la *Loi* réserve encore beaucoup de travail aux Services juridiques pour le prochain exercice.

Enfin, il est prévu que les Services juridiques seront appelés à jouer un rôle de soutien accru dans le processus de traitement des plaintes et la préparation des rapports.

Poursuivre les activités de promotion

La Commission a tout intérêt à valoriser son image et son rôle, pour dissiper les perceptions négatives et démontrer que ses interventions concourent à amener des changements profitables.

La présidente entend saisir toutes les occasions qui lui seront données par les Forces canadiennes et le grand prévôt et profiter de toutes les tribunes pour transmettre ses messages. Elle a aussi l'intention de poursuivre son programme de visite des bases militaires, au terme duquel elle procédera à l'analyse des constatations qu'elle aura faites et des questions qui auront été portées à sa connaissance depuis le début de son programme de visites.

Par ailleurs, un plan stratégique de communication est en voie de préparation, tout comme des documents d'information à l'intention du public, ainsi qu'un site Internet sur lequel le public trouvera de l'information complète, notamment sur la *Loi*, la Commission, son rôle, ses travaux et ses rapports annuels.

Conclusion

Au cours de l'année 2000, la Commission a acquis une meilleure connaissance de la culture militaire. De même, elle connaît mieux l'environnement de travail des policiers militaires, leurs préoccupations, ainsi que leurs attentes à l'égard du système déontologique qui régit leur conduite.

Les plaintes que la Commission a examinées et les enquêtes qu'elle a conduites lui ont fourni des informations des plus pertinentes sur l'origine des plaintes et sur la nature des allégations, de même que sur les circonstances qui ont donné lieu aux comportements dérogatoires.

Ainsi, la Commission est en mesure de mieux définir, pour l'année 2001, les moyens qu'elle entend prendre pour réaliser son mandat. Elle souhaite finalement que ses actions auront pour effet de promouvoir des normes de conduite professionnelles élevées et, par conséquent, réduire le nombre de plaintes.

BIOGRAPHIES

Louise Cobetto

Louise Cobetto est présidente de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire depuis le 1er septembre 1999. Me Cobetto a été membre du Tribunal administratif du Québec (1998 à 1999) et membre du Tribunal d'appel en matière de protection du territoire agricole (Québec) (1994 à 1998). Elle a de plus occupé le poste de commissaire adjointe à la déontologie policière du Québec (1990 à 1994), après avoir été secrétaire de la Commission de police du Québec (1988 à 1990). Me Cobetto a également exercé le droit au sein du cabinet d'avocats Martineau Walker (maintenant Fasken Martineau DuMoulin) à Montréal.

Me Cobetto a été membre de la Conférence des juges administratifs du Québec. Elle est membre de l'Association internationale de surveillance civile du maintien de l'ordre (IACOLE), de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (CACOLE) et du Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC).

Née à Montréal en 1954, Me Cobetto a obtenu un diplôme en droit de l'Université de Montréal en 1980. Elle s'est vue décerner le prix Deacon Kennedy pour l'excellence de son dossier académique. Elle a été admise au Barreau du Québec en 1981.

Thomas G. Flanagan, E.C.

Thomas G. Flanagan est un vétéran de la police d'Ottawa. Entré dans ce service en mai 1951, il a gravi les échelons de la hiérarchie pour finalement devenir chef de police le 1er juillet 1989, poste qu'il a occupé jusqu'à sa retraite le 31 mars 1993. Suite à son départ, le conseil des services de police a invité M. Flanagan à agir en qualité de conseiller spécial auprès de cette entité, ce qu'il a fait jusqu'au 31 décembre 1993.

M. Flanagan est actuellement conseiller spécial en matière de justice pénale et d'application de la loi pour Beretta USA Corp., et il conseille Price Waterhouse relativement à l'administration de la police. Il est membre à vie de l'Association canadienne des chefs de police et de son pendant ontarien, membre actif de l'Association internationale des chefs de police et ancien membre du conseil du Centre de criminologie de l'Université d'Ottawa. Très engagé dans la communauté, M. Flanagan fut un de membres fondateurs du conseil d'administration de l'Ordre du service communautaire d'Ottawa et cofondateur de l'opération « Retour au foyer ». M. Flanagan a reçu plusieurs décorations de bravoure telle l'Étoile du Courage et le *Queen's Commendation for Brave Conduct.*

Paul E. Duffie, c.r.

Paul E. Duffie pratique le droit chez Duffie, Deschênes & Ouellette. Auparavant, il a œuvré en politique pendant plusieurs années, d'abord comme maire de Grand Sault (Nouveau-Brunswick), puis comme député de la région de Grand Sault à l'assemblée législative du Nouveau-Brunswick. Élu pour la première fois en 1987, puis réélu en 1991 et en 1995, il a détenu les portefeuilles ministériels de l'Éducation, des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation, avant d'assumer les responsabilités de ministre de la Justice et procureur général du Nouveau Brunswick de 1995 à 1997. Pendant cette période, il a été président du Comité permanent des modifications législatives. M. Duffie est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires (Ricker College, Maine) et d'un diplôme en droit (Université du Nouveau Brunswick).

ORGANIGRAMME

ANNEXE B

BUDGET DE LA COMMISSION

Budget de la Commission (dollars)	**Dépenses réelles 2000**	**Dépenses prévues 2001**
Traitements, salaires et autres frais de personnel	1 000 000	1 786 000
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés (RASE)	195 000	348 000
Total partiel	1 195 000	2 134 000
Autres dépenses de fonctionnement	2 465 000	1 876 000
Total des dépenses nettes	**3 660 000**	**4 010 000**

RÈGLEMENT SUR LES PLAINTES PORTANT SUR LA CONDUITE DES POLICIERS MILITAIRES

DÉFINITION

1. Dans le présent règlement, « *Loi* » s'entend de la *Loi sur la défense nationale. (Act)*

FONCTIONS DE NATURE POLICIÈRE

2. (1) Pour l'application du paragraphe 250.18(1) de la *Loi*, « fonctions de nature policière » s'entend des fonctions ci-après lorsqu'elles sont accomplies par un policier militaire :
   a) enquêter ;
   b) prêter assistance au public ;
   c) exécuter les mandats ou autres actes de procédure judiciaires ;
   d) gérer les éléments de preuve ;
   e) porter des accusations ;
   f) participer à l'instance ;
   g) faire respecter la loi ;
   h) donner suite aux plaintes ;
   i) arrêter ou détenir des personnes.

   (2) Il est entendu que les fonctions exercées par le policier militaire qui se rapportent à l'administration ou à la formation, ou aux opérations d'ordre militaire qui découlent de coutumes ou pratiques militaires établies ne sont pas comprises parmi les fonctions de nature policière.

EXCEPTIONS AU RÈGLEMENT À L'AMIABLE

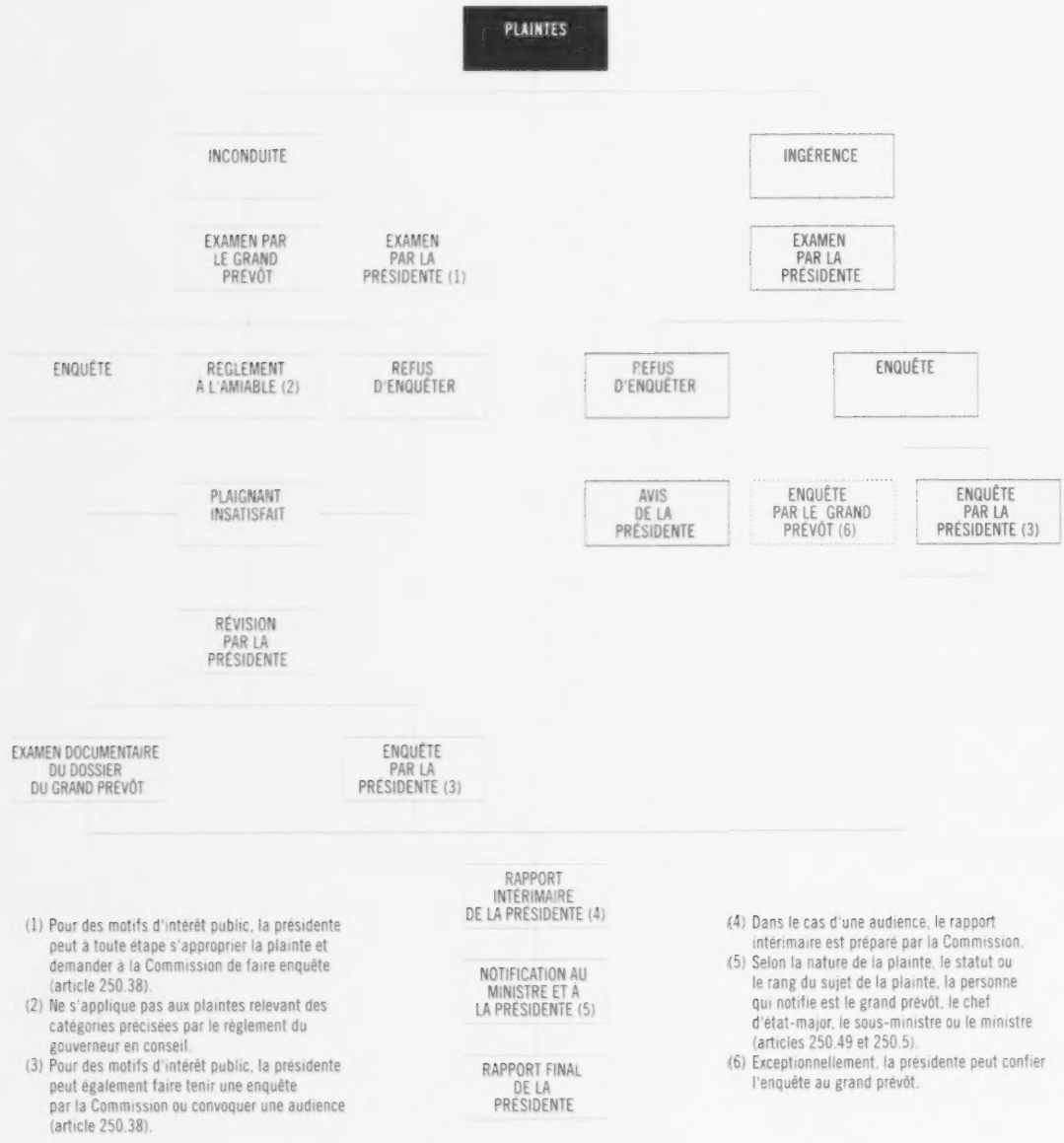
3. Ne peuvent être réglées à l'amiable au titre du paragraphe 250.27(1) de la *Loi* les plaintes pour inconduite relevant des catégories suivantes :
   a) excès de force ;
   b) corruption ;
   c) infraction d'ordre civil ou militaire ;
   d) problèmes relatifs aux orientations de la police militaire des Forces canadiennes ;
   e) arrestation d'une personne ;
   f) parjure ;
   g) abus d'autorité ;
   h) inconduite donnant lieu à une blessure.

ENTRÉE EN VIGUEUR

4. Le présent règlement entre en vigueur le 1er décembre 1999.

ANNEXE D

SCHÉMA DU CHEMINEMENT DES PLAINTES



(1) Pour des motifs d'intérêt public, la présidente peut à toute étape s'approprier la plainte et demander à la Commission de faire enquête (article 250.38).
(2) Ne s'applique pas aux plaintes relevant des catégories précisées par le règlement du gouverneur en conseil.
(3) Pour des motifs d'intérêt public, la présidente peut également faire tenir une enquête par la Commission ou convoquer une audience (article 250.38).
(4) Dans le cas d'une audience, le rapport intérimaire est préparé par la Commission.
(5) Selon la nature de la plainte, le statut ou le rang du sujet de la plainte, la personne qui notifie est le grand prévôt, le chef d'état-major, le sous-ministre ou le ministre (articles 250.49 et 250.5).
(6) Exceptionnellement, la présidente peut confier l'enquête au grand prévôt.

COMMENT JOINDRE LA COMMISSION

Il existe plusieurs façons de joindre la Commission :

- Appeler notre ligne d'information générale au (613) 947-5625 ou sans frais au 1 800 632-0566, et parler à un préposé à l'accueil.
- Communiquer avec nous par télécopieur au (613) 947-5713 ou sans frais au 1 877 947-5713. Composer le (613) 947-5625 pour obtenir de l'information sur l'envoi d'une télécopie protégée.

Nous écrire en décrivant votre situation et envoyer la lettre ainsi que tout document à l'appui à l'adresse suivante:

- **Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire**
  270, rue Albert
  10e étage
  Ottawa (Ontario)
  K1P 5G8

Vous présenter à notre bureau en vue d'une consultation privée. Il est recommandé de prendre rendez-vous.

Envoyer un courriel à **mpcc-cppm@smtp.gc.ca**. Ne pas envoyer d'information confidentielle par courrier électronique puisque nous ne pouvons pas encore en garantir la protection.